



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Abril 2004



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



GOBIERNO TRABAJA PARA QUE EL 2005 SE PUEDA DESARROLLAR EL PROYECTO QUE DARIA VIDA A LA LICENCIA MEDICA ELECTRONICA

En un tiempo más, los problemas suscitados con las licencias médicas tales como fraudes, demoras, serán cosa del pasado.

Con el fin de mejorar el actual sistema que opera a través de la emisión de un formulario de papel, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) se encuentra trabajando en el proyecto sobre Licencias Médicas Electrónicas con los Ministerios de Hacienda, Trabajo, Salud, Secretaría General de la Presidencia, así como también con la Superintendencia de Isapres y AFP y el Registro Civil.

La Superintendente de Seguridad Social, Ximena Rincón, señaló al *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo* que el proyecto debería ejecutarse en el año 2005.

Funcionamiento

Los datos del trabajador serán digitalizados –previa autenticación– y enviados electrónicamente al empleador, a los Administradores del Seguro de Salud (ya sea FONASA o ISAPRE), quienes ingresarán dichos datos al sistema para que se realicen los cálculos del subsidio. (Ver recuadro, pág. 2)

Ximena Rincón destacó que las ventajas de este nuevo mecanismo son: el ahorro de tiempo, la transparencia y la "disminución de los costos administrativos".

Los trabajadores cuando vayan al médico, matrona o dentista, según sea el caso, no tendrán que realizar los trámites posteriores que son necesarios para la aprobación de sus licencias médicas, ya que ello se hará en forma electrónica.

Por otra parte, añadió que lo único que falta para que entre en funcionamiento, es hacer el llamado a licitación y modificaciones legales menores que ya han sido despachadas a la Subsecretaría de Previsión Social.

¿Cuál es el beneficio para los trabajadores?

Los trabajadores cuando vayan al médico, matrona o dentista, según sea el caso, no tendrán que realizar los trámites posteriores que son necesarios para la aprobación de sus licencias médicas, ya que ello se hará en



forma electrónica. Allí, cada uno de los organismos encargados de este tema estarán interconectados y aportarán automáticamente la información pertinente.

El trabajador irá sólo a buscar el cheque a la institución pagadora o podrá ser depositado en su cuenta corriente o de ahorro.

Podrán utilizar este sistema todos aquellos trabajadores, ya sean dependientes o independientes, que estén con sus cotizaciones previsionales al día.

¿Cuáles son los requisitos del trabajador para acceder a la Licencia Médica Electrónica?

Para los trabajadores dependientes, los requisitos son: tener 6 meses de afiliación y 90 días de cotizaciones continuas o discontinuas dentro de los 6 meses anteriores al inicio de la Licencia Médica. En el caso de los trabajadores independientes, 12 meses de afiliación previsional anteriores al mes en que se inicia la licencia y tener a lo menos 6 meses de cotizaciones dentro de los 12 meses anteriores al mes de inicio de la licencia. Además, debe tener al día el pago de las cotizaciones.

¿Qué pasa si se da la situación de que no se pueda emitir electrónicamente?

En los casos en que no sea posible la emisión electrónica, la licencia médica será emitida en un formulario de papel y será firmada autógrafamente por el profesional y el trabajador.

Luego, el trabajador será responsable de entregar dicho formulario a su empleador a más tardar al segundo día hábil siguiente, sin distinciones entre empleadores del sector público y el sector privado.

De esta manera, el empleador se entenderá notificado de la ausencia del trabajador y será responsable de entregar dicho formulario en la unidad de recepción de licencias médicas de la entidad aseguradora correspondiente a más tardar al día hábil siguiente de ser notificado, sin necesidad de aportar ningún dato sobre el mismo, salvo el reconocimiento de la vigencia del contrato de trabajo.

A su vez, la unidad de licencias médicas será responsable de la recepción, digitación en el sistema y archivo de las licencias médicas.

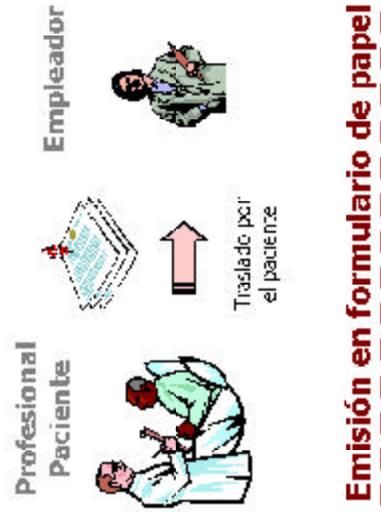
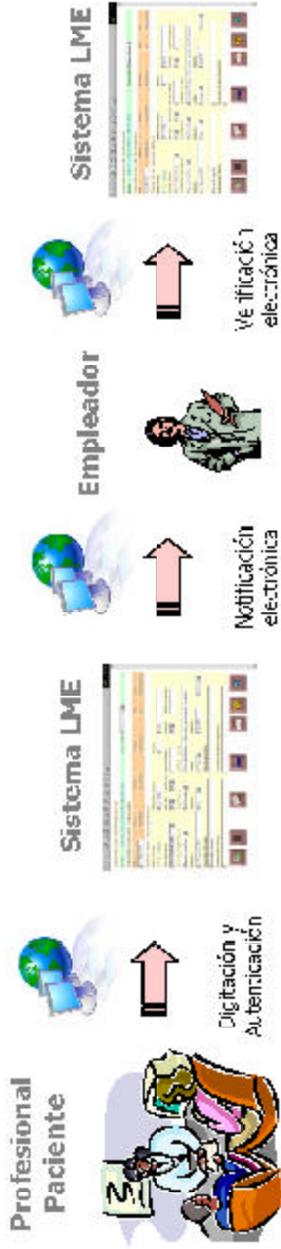
¿Cuál será el costo de implementar este nuevo beneficio?

El proyecto no tiene costos de implementación, ya que por la reforma a la salud, los prestadores públicos deberán tener sistemas computacionales conectados a Internet, por lo tanto los médicos que allí trabajan van a poder emitir las licencias electrónicamente, las empresas públicas (vista como empleadores), también trabajan con conexión a Internet, el sector privado hoy día tiene tecnología adecuada. Así, podría hablarse eventualmente sólo de costos de capacitación, pero los dineros destinados a capacitación se deben ver como una inversión y no como un gasto, ya que aumentan la productividad de la mano de obra.

Licencia Médica

Modelamiento de la LME / Fase 1

Emisión electrónica directa



TRABAJO DECENTE: ENTRE LA CALIDAD DEL EMPLEO Y LA FLEXIBILIZACION LABORAL

Mario Varas Castillo ⁽¹⁾

Introducción

Para nadie es un hecho desconocido que el empleo, en nuestras sociedades contemporáneas, se ha transformado en un bien escaso, al punto que las discusiones centradas en el tipo de medidas que se deben adoptar con la finalidad de aumentarlo, cruzan buena parte de la agenda de los actores públicos y privados. Así, en el mundo y, particularmente, en Latinoamérica surgen nuevas inquietudes frente a la temática, principalmente, respecto de los resultados que la aplicación de ciertas políticas económicas han ocasionado en la estructura del mercado de trabajo y, con ello, en las condiciones de las nuevas ocupaciones.

En este contexto, el discurso flexibilizador se ha impuesto entre las soluciones posibles al desempleo, sustentado en el principio rector que afirma que la desrigidización de la normativa laboral, es condición ineludible para la creación de ocupación. Ahora bien, aun cuando es discutible dicha premisa ⁽²⁾, de

sostenerse su efectividad, resulta imposter-gable interrogarse respecto de la calidad de los empleos que la flexibilización genera.

Ya en 1999, el Director General de la Organización Internacional del Trabajo, Juan Somavía, recogía esta inquietud en su Informe para la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de dicho año, al expresar su preocupación en torno a esta materia, al acuñar la expresión de *Trabajo Decente* ⁽³⁾, como un nuevo requerimiento de carácter universal en orden a vincular la creación de nuevas ocupaciones a estándares de dignidad mínimos para los trabajadores.

El presente artículo, persigue aportar elementos para el debate en torno a la relación entre flexibilización laboral y calidad del empleo, integrando la noción de *Trabajo Decente*. Para dichos efectos, se tendrán en consideración los datos que arroja la experiencia de liberalización de las economías que ha operado en la mayoría de los países latinoamericanos, en el curso de la década del noventa y los resultados que su implementación ha ocasionado en las condiciones de las nuevas fuentes de trabajo.

Trabajo Decente y Calidad del Empleo: Las Variables del Concepto

Antes de examinar la vinculación entre flexibilización laboral y "*calidad del empleo*", primeramente, es necesario señalar que las dimensiones que implica el concepto de cali-

(1) Abogado U. de Chile. Diplomado en Estudios Políticos Instituto de Ciencias Políticas U. de Chile.

(2) En efecto, diversos estudios controvierten tales afirmaciones entre otros, López D. 2002. Incluso es posible constatar que la propia realidad desmiente la premisa a la que aludimos. Así, luego de la entrada en vigencia de las reformas laborales introducidas por las Leyes N°s. 19.010 y 19.069, que sin duda tendieron a "rigidizar" el mercado de trabajo en relación a las normas laborales preexistentes, nuestro país registró las más bajas tasas de desempleo de los últimos años. Por su parte, luego de la dictación de la Ley N° 19.759 y pese a todos los pronósticos y críticas efectuadas, ha sido posible constatar un crecimiento sostenido en la creación de empleos, por primera vez en los cinco años anteriores. Ver datos Banco Central 2002-2003.

(3) Ver, Director General O.I.T. Trabajo Decente. 1999.

dad del empleo, forman parte consustancial de la noción de *Trabajo Decente*. En tales términos, en tanto una ocupación revista estándares de calidad suficientes, puede ser catalogada como un *empleo decente*; razón por la cual nos referiremos indistintamente, en el curso del presente artículo, a *buenos empleos* o *trabajo decente* para designar una misma situación.

Dada esta primera explicación, cabe indicar que el término "calidad del empleo" no se encuentra referido a un único elemento y que, por el contrario, el mismo da cuenta de la concurrencia de diversas variables asociadas entre sí. De ahí que, cabe conceptualizarle como aquel conjunto de requisitos mínimos que debe ostentar un puesto de trabajo para considerarse aceptable, suficiente o decente. ⁽⁴⁾

Aun cuando diversos autores otorgan énfasis distintos a las condiciones a observar para determinar si una ocupación es de *buen*a o *mala* calidad, éstas comparten características comunes que las hacen susceptibles de reunirse en tres grupos, a saber:

- a) Formalización de la Relación Laboral: La que se asocia a la escrituración del vínculo laboral de un trabajador frente a la empresa. En tal sentido, su materialización es la puerta de entrada a las redes de protección social que derivan del mismo (cobertura de salud, seguro de cesantía, pensiones de vejez, accidentes del trabajo).
- b) Condiciones Laborales: Ambito que se encuentra vinculado al contenido específico de la relación laboral, donde se presentan, para determinar su calidad, elementos relacionados a la extensión e intensidad de la jornada de trabajo, las condiciones medioambientales, de higiene y seguridad en que ésta se ejecuta y el reconocimiento de derechos laborales fundamentales. A la vez, se relaciona con los

grados de seguridad y certidumbre con que el trabajador enfrenta su trabajo y particularmente, la duración de éste. ⁽⁵⁾

- c) Niveles de Ingreso: Finalmente, los niveles salariales que alcancen las ocupaciones en un determinado mercado de trabajo, constituyen una condición relevante al momento de proceder a su calificación.

Así también, conviene, dentro de esta contextualización, tener presente que conjuntamente con las variables detalladas, concurre a determinar la calidad de una ocupación singularmente considerada, su pertenencia a un específico segmento del mercado de trabajo. En efecto, el carácter heterogéneo del mercado laboral ⁽⁶⁾, permite constatar la presencia de diversos sectores productivos a los cuales corren aparejados tipos de empleo bien específicos y diferenciados.

De este modo, es posible identificar un sector moderno –conformado por la administración pública y las grandes y medianas empresas–, que exhibe empleos de buena calidad. Tales ocupaciones se caracterizan por altos niveles de calificación y de productividad, por uso de tecnologías, por condiciones de trabajo y remuneraciones favorables, a la vez de desarrollos satisfactorios de las relaciones laborales y coberturas adecuadas de protección social.

Por su parte, coexiste un sector informal –donde confluyen las empresas de 5 o menos trabajadores, los ocupados por cuenta propia no profesionales ni técnicos, el empleo familiar y el servicio de casa particular–, caracterizado por ocupaciones de mala calidad. Los empleos propios de este sector presentan bajos índices de calificación y de productivi-

(4) **Chacón, Boris**. 1999.

(5) Así, contratos por tiempo indefinido, otorgan mayores grados de estabilidad por sobre las contrataciones a plazo o por faena o servicio transitorio.

(6) **Varas, Mario**. 2003.

dad, niveles remuneracionales y de prestación de servicios insuficientes, marcos de relaciones laborales indefinidos, además de mínimos o nulos rangos de protección social.

En consecuencia, el juego de las variables propuestas, así como la pertenencia de un empleo a uno u otro segmento del mercado de trabajo, permiten identificar su calidad. Aquellos puestos de trabajo que reúnen favorablemente las condiciones antes detalladas, pueden calificarse de *buenos empleos* o bien, de *trabajo decente*, en tanto aquellos que carecen de alguna de éstas, pueden considerarse *malos empleos*. La determinación de la calificación asignada, no es del todo bipolar, toda vez que está directamente vinculada con el mayor o menor grado de presencia de los requisitos a que hemos hecho mención.

Lecciones de la Década de los Noventa: Cambios en el Mercado de Trabajo y en la Calidad del Empleo

Ya desde fines de la década de los ochenta, la mayoría de los países latinoamericanos optaron por un modelo de desarrollo cimentado en la liberalización y apertura de los mercados ⁽⁷⁾. Dicha política económica se sustentó fundamentalmente en la asignación de un rol meramente subsidiario a la actividad estatal, un fuerte movimiento privatizador, y, desde el ámbito laboral, en un énfasis en la desregulación y flexibilización de las normas del trabajo.

Dentro de esta perspectiva, el ajuste generado se tradujo en profundas transformaciones a la estructura del mercado laboral y a la condición del empleo, pudiendo distinguir al menos la materialización de dos tipos de fenómenos.

(7) A excepción del caso chileno, en que las reformas se verifican en las postrimerías de la década del setenta.

- a) Un primer grupo de datos permite afirmar que de las ocupaciones creadas en el curso de los años noventa, una proporción mayoritaria de éstas correspondió al sector informal, en directo detrimento de la participación en el total de los empleos del sector moderno.

Tal circunstancia se explica por la reducción del tamaño del Estado, que disminuye su incidencia al interior de las economías como generador de empleo de calidad y por la consecuente política de privatización de empresas públicas. Hechos que, en su conjunto, motivaron la irrupción de una gran cantidad de mano de obra disponible que no fue absorbida por las unidades económicas capaces de otorgar ocupaciones en condiciones semejantes a las del sector público.

En efecto, las grandes y medianas empresas, al encontrarse presionadas a ajustar sus propios costos laborales para hacerse más competitivas en el nuevo contexto internacional, descartaron aumentar sus plantillas laborales y aún, procedieron a reducirlas, aumentando el uso de tecnologías y la externalización servicios. Como consecuencia del fenómeno descrito, grandes masas laborales que provenían del sector moderno, fueron absorbidas por el informal, el que, como ya señaláramos, se caracteriza por condiciones de empleo inadecuadas.

Así, en la muestra de países latinoamericanos que detalla el Gráfico N° 1, el crecimiento del empleo moderno resulta inferior al del sector informal, acaparando este último un 80% de las nuevas ocupaciones generadas. Sólo en Chile ⁽⁸⁾ y Colombia disminuye la informalización.

(8) No obstante lo cual, para 1998 en nuestro país el sector informal alcanzó un 32.3% del empleo total. Encuesta Casen.

Gráfico N° 1

Distribución de los nuevos empleos según segmentos del mercado laboral urbano. 1990-1996

Países	Período	Total	Sector Informal				Sector Moderno		
			Total	Cuenta Propia	Micro Empresa	Servicio Doméstico	Total	Público	Privado
Argentina	1990-1996	100	53	- 2.0	55.0	-	47	-10.0	57.0
Brasil	1992-1995	100	81	37.0	26.0	18.0	19	02.0	17.0
Chile	1990-1996	100	29	08.0	16.0	05.0	71	11.0	60.0
Colombia	1990-1995	100	37	45.0	08.0	-16.0	63	-3.0	66.0
Costa Rica	1990-1995	100	51	12.0	39.0	-	49	-3.0	52.0
México	1989-1995	100	58	18.0	34.0	06.0	42	06.0	36.0
Panamá	1991-1995	100	38	17.0	15.0	06.0	62	08.0	54.0
Perú	1991-1995	100	68.7	34.8	29.6	04.3	31.3	-3.3	34.6
Venezuela	1990-1996	100	77	53.0	35.0	-11.0	23	06.0	17.0

Fuente: Elaboración O.I.T. Encuestas de Hogares. Argentina (Gran Buenos Aires); Brasil, (Area Urbana); Chile (Area Urbana); Colombia (10 Areas Metropolitanas); Costa Rica (Area Urbana); México (39 ciudades) ; Panamá (Area Metropolitana); Perú (Lima Metropolitana) y Venezuela (Area Urbana).

- b) Por otro lado, un examen de los cambios introducidos al mercado de trabajo con ocasión de las reformas aplicadas, permiten constatar que ha existido una progresiva terciarización del empleo, en desmedro de aquel de carácter industrial, caracterizado por su *buena calidad*.⁽⁹⁾

Tal transformación en la composición sectorial de los nuevos empleos es consecuencia, entre otras circunstancias, de la implementación cada vez más creciente por parte de las empresas de políticas de descentralización productiva y de externalización, las que han operado principalmente en el sector industrial, en áreas ligadas a la informática, las comunicaciones y servicios; y a la aparición explosiva de nuevas vertientes de demanda de servicios personales, sociales y comunales. Cabe tener presente, en todo caso, que la

sofa terciarización de los empleos no implica necesariamente una mala calidad de éstos, y que, más bien, dicha condición derivaría de la casi nula creación de ocupaciones en el sector moderno de servicios, en tanto el grueso de aquellas fueron generadas en actividades informales.⁽¹⁰⁾

De esta manera, conforme se desprende del Gráfico N° 2, en Latinoamérica el porcentaje del empleo industrial disminuyó su participación en el total, en tanto que aumentó en el sector servicios, pasando desde un 70% sobre el total de las ocupaciones creadas a comienzos de la década de los noventa, a un 75% a mediados de la misma. Nuevamente Chile y Colombia, mantienen constantes tales índices; lo anterior, por cuanto en nuestro país el

(9) O.I.T.: El Desafío del Empleo en América Latina y el Caribe. Lima, 1995.

(10) En efecto, en Latinoamérica en la década de los noventa nueve de cada diez empleos generados en servicios correspondieron al sector informal. O.I.T. Panorama Laboral '97. América Latina y el Caribe. Lima, 1997.

proceso de reformas ya había alcanzado su madurez en forma previa y en el se-

gundo caso, por la gradualidad con que éstas fueron introducidas.

Grafico N° 2

Distribución de los nuevos empleos urbanos según rama actividad económica, 1990-1996

Países	Período	Total	Bienes	Industria	Construcción	Servicios	Comercio	Transporte	Est. Financieros	Servicios
Argentina	1990-96	100	-16.0	-28.0	12.0	116.0	32.0	36.0	49.0	-1.0
Brasil	1992-95	100	08.0	02.0	06.0	92.0	29.0	05.0	-1.0	59.0
Chile	1990-96	100	24.0	07.0	17.0	76.0	26.0	06.0	01.0	43.0
Colombia	1992-96	100	26.0	15.0	11.0	74.0	18.0	12.0	17.0	27.0
Costa Rica	1990-95	100	14.0	07.0	07.0	86.0	35.0	09.0	16.0	26.0
México	1990-95	100	14.0	08.0	06.0	86.0	29.0	10.0	-10.0	57.0
Panamá	1989-95	100	29.0	15.0	14.0	71.0	38.0	08.0	12.0	13.0
Perú	1991-95	100	31.0	23.0	08.0	69.0	12.0	12.0	19.0	26.0
Venezuela	1990-96	100	03.0	-5.0	08.0	97.0	40.0	14.0	13.0	30.0

Fuente: Elaboración O.I.T. Encuestas de Hogares. Argentina (Gran Buenos Aires); Brasil, (Area Urbana); Chile (Area Urbana); Colombia (10 Areas Metropolitanas); Costa Rica (Area Urbana); México (39 ciudades); Panamá (Area Metropolitana); Perú (Lima Metropolitana) y Venezuela (Area Urbana).

Los fenómenos antes detallados, esto es, la pérdida de empleos modernos y su reemplazo por informales –como consecuencia del traspaso de ocupaciones desde el sector público al privado y desde las medianas y grandes empresas a unidades de menor envergadura–, en conjunto con la progresiva terciarización de las fuentes de trabajo; se han traducido en un empobrecimiento de las condiciones de las nuevas ocupaciones. En efecto, dentro de las variables de calidad propuestas, resulta evidente que los empleos modernos e industriales son *mejores* que los del sector informal y de servicios, toda vez que suponen mayores grados de calificación laboral y de productividad, además de términos adecuados, tanto en la formalización del vínculo laboral como en la cobertura de protección social, prestación de las funciones, los niveles ingresos y la organización de las relaciones laborales.

Ahora bien, al empobrecimiento en las condiciones del empleo que ha tenido su

origen en las transformaciones económicas verificadas en el mercado laboral, debe agregarse un contexto normativo concordante con la liberalización; el que valiéndose de la flexibilización laboral, ha materializado una progresiva pérdida del contenido protector de la legislación del trabajo, afectando por la vía de la precarización, aún más la calidad de los nuevos puestos de trabajo y el porcentaje total de *Trabajo Decente* al interior de las sociedades.

Flexibilización Laboral y Empleo Precario

La sola expresión de "*empleo precario*" nos remite a la existencia de un segmento de ocupaciones de mala o regular calidad, en donde la situación que las caracteriza es la pérdida de derechos laborales reconocidos legalmente en favor de los trabajadores, o bien, su rerregulación con un menor carácter tuitivo.

La precariedad en el empleo, se encuentra vinculada con la flexibilización, en tanto la misma, en función de un discurso pretendidamente modernizador, persigue el desmantelamiento de buena parte de la institucionalidad laboral, en el entendido que los derechos y obligaciones que ella supone, constituyen obstáculos reales que impiden una adaptación adecuada de las empresas frente a los requerimientos del mercado global. ⁽¹¹⁾

De esta manera, en concordancia con el discurso liberalizador hegemónico, en las tres últimas décadas en Latinoamérica, se ha impuesto un modelo normativo flexibilizador, generando profundas modificaciones en las características del empleo, incidiendo directamente en los índices de calidad de una buena parte de las nuevas ocupaciones.

Así, dentro de una política de flexibilización laboral de *entrada* ⁽¹²⁾, cada vez son más típicos los contratos laborales de nuevo cuño o atípicos, caracterizados por una regulación menos tuitiva a favor del trabajador. Entre ellos se cuentan los contratos a domicilio, a tiempo parcial o aquellos aplicables a determinados grupos etéreos, los contratos de reemplazo, de práctica o capacitación. Por otro lado, se tiende a sustituir personal propio por la figura del arrendamiento de servicios, eludiendo los efectos de la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia. Se privilegian las contrataciones de carácter estacional, transitorio o eventual, aumentando las relaciones laborales a plazo determinado y por obra o servicio, frente a la contratación de carácter indefinida. Finalmente, las

(11) Así, desde tal perspectiva, se le asigna al Derecho del Trabajo no tan sólo la finalidad de normar la relación laboral, sino que también de asumir como propio el objetivo de configurarse como un instrumento dirigido a fomentar la creación de fuentes de trabajo, irrogándole así una función ajena a su naturaleza.

(12) Por flexibilización de entrada, nos referimos a aquellas modalidades contractuales que suponen menores costos laborales y un mayor poder discrecional del empleador al momento de incorporar personal a una empresa.

nuevas modalidades de gestión empresarial imponen políticas de externalización y subcontratación de servicios, tendientes a aumentar la competitividad y productividad, a disminuir los costos y a aumentar las tasas de ganancia.

De esta manera, las estrategias de descentralización productiva, en conjunto con las de flexibilización laboral, precarizan las condiciones del empleo, toda vez que materializan un traspaso de costos desde las distintas unidades económicas y desde unos actores sociales a otros. Así, en tanto los gastos productivos son trasladados desde las grandes empresas hacia las de menor envergadura (pequeñas y micro), los costos laborales son asumidos ahora por los propios trabajadores, quienes se ven enfrentados a una política de generación de empleo financiada por la reducción de los derechos que asisten a los que gozan de él. ⁽¹³⁾

Desde la perspectiva de la flexibilización de contenido ⁽¹⁴⁾, se articulan nuevas figuras normativas, caracterizadas por la preeminencia patronal en orden a determinar las condiciones en que se efectuará la prestación de los servicios. En el ámbito de las funciones a desarrollar se ha generalizado la polifuncionalidad, la que muchas veces se encuentra desvinculada de políticas de capacitación laboral, extremando así la precariedad. Respecto de la jornada de trabajo, existe, hoy por hoy, todo un abanico de posibilidades de distribución de la misma, que adopta diversas modalidades según las distintas legislaciones laborales, oscilando desde la denominada adaptabilidad laboral con banco de horas, hasta los sistemas excepcionales de distribución de jornadas. En cuanto a las remuneraciones a convenir, aquellas de carácter variable sustituyen a las de tipo fijo, incrementándose las

(13) Ugarte, J.L. 2003.

(14) Flexibilidad de contenido, esto es, adaptabilidad del recurso humano por medio de las modificaciones a las condiciones de la prestación de servicios.

formulas de remuneración conforme productividad o desempeño. Respecto del lugar de prestación de servicios, el mismo evoluciona hacia una figura en donde prima, también, el requerimiento empresarial en cuanto a su elección.

La situación de preeminencia del empleador en la determinación de los contenidos de la relación laboral, constituye uno de los requerimientos más poderosos exigidos por el discurso flexibilizador como condición de adaptabilidad de las empresas; a la vez que el mismo materializa los mayores grados de precarización del empleo. En efecto, dicha preeminencia empresarial supone como condición para avanzar, todo cuanto retrocede la consensualidad propia del contrato de trabajo y los dispositivos legales tendientes a asegurar un núcleo irreductible de derechos pro operario.

En lo referido a la flexibilización de *salida*⁽¹⁵⁾, adquieren relevancia aquellas causales que permiten la libre movilidad de la plantilla laboral, ya sea desde la perspectiva de incorporar causales de despido vinculadas a la protección de la fuente del empleo⁽¹⁶⁾, aquellas asociadas al libre despido –sea con o sin pago de indemnizaciones– o por medio de la utilización de figuras contractuales que no supongan el costo de éstas.

En tal sentido, la precariedad se caracteriza por la inseguridad que experimenta el trabajador frente a su continuidad laboral y las condiciones en que sobrellevará el período de cesantía, máxime si las legislaciones no contemplan sistemas de seguros de desempleo suficientes.

Por su parte, los fenómenos detallados corren aparejados a un potenciamiento de la

voluntad individual por sobre la colectiva, donde se privilegia la negociación con el trabajador individualmente considerado, antes que con un grupo organizado de éstos. En la misma dirección, se descentraliza la negociación colectiva radicándola en el nivel de empresa, persiguiendo un detrimento evidente de la actividad sindical, en tanto la misma constituiría una distorsión monopólica del mercado de trabajo.

Finalmente, cabe anotar que existe todo un ámbito de las relaciones laborales en donde opera una flexibilización laboral de facto, que tiende a aumentar el nivel de precariedad de los trabajadores involucrados y las potestades discrecionales del empleador. A situaciones tan ciertas como la falta de escrituración creciente de los vínculos laborales⁽¹⁷⁾, se suma una ausencia de regulación efectiva que torna letra muerta ciertos derechos o normas protectoras⁽¹⁸⁾, como consecuencia de la tolerancia de los entes administrativos u órganos jurisdiccionales.

Nota Final

La existencia de fenómenos tales como el aumento del desempleo y las transformaciones verificadas en los últimos tiempos al interior del mercado de trabajo, caracterizadas por la progresiva informalización, terciarización y precarización del empleo, se han traducido en la creación de fuentes de trabajo mayoritariamente vinculadas a aquellos sectores de menor productividad, calificación laboral y protección de los trabajadores.

Dichas circunstancias, en su conjunto, han materializado una pérdida progresiva de la calidad del empleo y con ello, del volumen

(15) Por flexibilización de salida, se comprenderá las modalidades que a un menor costo, le permiten al empleador desvincular personal de la empresa.

(16) Un buen ejemplo es la del artículo 161 inciso primero de nuestro Código del Trabajo, denominada de necesidades de la empresa.

(17) Estadísticas de CASEN dan cuenta que en el ciclo previo a la crisis, los ocupados no agrícolas que prestaban servicios sin contratos ascendían en 1990 a 14.9%; en 1994, a 18.7% y en 1996, a 21.2%.

(18) En nuestro país, un caso paradigmático lo encontramos en el artículo 478 del Código del Trabajo.

de *trabajo decente* que se genera en nuestras sociedades, lo que nos obliga a reflexionar acerca de la idoneidad de algunas políticas que pretenden dar solución al problema del desempleo. En particular, antes de insistir en las soluciones propuestas por el modelo flexibilizador, debemos preguntarnos por aquella variable que nos interroga acerca de cómo éste ha contribuido a empobrecer las condiciones de los nuevos puestos de trabajo, sobre la base de introducir crecientes grados de desprotección a la condición de los trabajadores, como requisito indispensable para la creación de empleo.

Así, la noción de *Trabajo Decente* y su vinculación con los estándares de calidad que debe reunir toda ocupación para ser considerada digna, refuerza esta última reflexión y no resultan menores los esfuerzos de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) en los últimos años, en orden a posicionar esta temática en el centro del debate laboral que debe generarse en nuestras naciones.

Bibliografía

1. Chacón, Boris. Calidad del Empleo y Pobreza en Chile, 1990-1996. En la Experiencia de los Países Latinoamericanos y de los Estados Unidos. Oficina Internacional del Trabajo. Infante, Ricardo. Ed. Chile. 1999.
2. Infante, Ricardo y otros. La Calidad del Empleo. La Experiencia de los Países Latinoamericanos y de los Estados Unidos. Oficina Internacional del Trabajo. Chile. 1999.
3. López, Diego. Mitos, Alcances y Perspectivas de la Flexibilización Laboral: Un Debate Permanente. Análisis Laboral N° 16. Fundación Friedrich Ebert Stiftung. Santiago. Chile. 2002.
4. Selamé, Teresita. Derechos Laborales y Empleo Digno. Análisis para Desarrollo Programático hacia un Programa Regional. Estudio para Oxfam GB. Chile. 2002.
5. Oficina Internacional del Trabajo. Promover el Empleo. Memoria Director General. Suiza. 1995.
6. O.I.T.: El Desafío del Empleo en América Latina y el Caribe. Lima. 1995.
Panorama Laboral '97. América Latina y el Caribe. Lima. 1997.
Trabajo Decente. Ginebra. 1999.
7. Ugarte, José Luis. La Función del Derecho del Trabajo entre la Economía y la Política. Revista Laboral Chilena. N° 117. Junio 2003.
8. Varas, Mario. Reflexiones en torno al Mercado de Trabajo y Desempleo. Revista Laboral Chile. N° 115. Abril 2003.

TRABAJADOR EXTRANJERO EN CHILE

Se denomina Residente Sujeto a Contrato, a aquel extranjero que viene a Chile a desarrollar actividades laborales. Se entregará también esta calidad a su cónyuge, padre e hijos de ambos o de uno de ellos, siempre que vivan a expensas del titular de la visa y no realicen actividad remunerada alguna.

Para que un trabajador extranjero pueda trabajar en Chile debe acreditar previamente su residencia o permanencia legal en el país y estar debidamente autorizado para trabajar. Esto se logra con la firma de un contrato de trabajo.

Los requisitos para trabajar en Chile son:

1. Que la empresa, institución o persona que contrate al trabajador extranjero tenga domicilio legal en Chile.
2. Que el contrato de trabajo esté firmado en Chile ante Notario, por el empleador y el trabajador o quien lo represente.
3. Que tratándose de profesionales o técnicos especializados, éstos acrediten su título respectivo debidamente legalizado en su país de origen.
4. Que las actividades desarrolladas por el extranjero en Chile no sean consideradas como peligrosas o atentatorias para la seguridad nacional. Si existiese alguna duda con respecto a lo anterior, se solicitará al Ministerio de Defensa Nacional un informe al respecto.
5. Que la contratación del trabajador y el contrato de trabajo cumplan con todas las disposiciones laborales y previsionales pertinentes, más las que extranjería

exige para la obtención de visa sujeta a contrato de trabajo.

Contenidos mínimos que debe tener un contrato de trabajo:

- Lugar y fecha de firma de contrato (Firmar contrato ante notario).
- Nombre, nacionalidad y domicilio del empleador y del trabajador.
- Función (es) o labor (es) que desarrollará en Chile.
- Jornada y lugar donde se efectuará el trabajo.
- Determinación de la remuneración, la que no podrá ser inferior al salario mínimo y que podrá ser pagada en moneda nacional o extranjera.
- Duración del contrato (desde y hasta cuando durará la relación laboral).
- Fecha de inicio de actividades.
- Cláusula de viaje, que establece que el empleador se compromete a pagar al trabajador y a los miembros de su familia, al término del contrato, un pasaje de regreso del trabajador a su país de origen o al que acuerden las partes, según dispone la ley. Esta obligación del empleador existirá hasta que el extranjero salga del país u obtenga nueva visación o permanencia definitiva.
- Cláusula de régimen previsional donde el empleador se comprometa a efectuar las retenciones correspondientes y entregarlas a las instituciones de seguridad so-

cial, salvo que las partes se acojan a la Ley N° 18.156.

- Cláusula de impuesto a la renta, donde el empleador se obligue a responder del pago de impuesto a la renta correspondiente a la remuneración del trabajador extranjero.

El trabajador extranjero puede iniciar su actividad laboral, una vez que haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros con visa en trámite.

Duración del contrato de trabajo para el extranjero:

- La visación del residente sujeto a contrato, por exigencia de Extranjería, no podrá ser inferior a un año, pudiendo tener una vigencia de hasta dos años, la que podrá ser prorrogada por períodos iguales.
- Contando con una visa sujeta a contrato y si la relación laboral termina por cualquier motivo, caduca esta residencia. Para regularizar esta situación es necesario contar con un nuevo empleador, y solicitar en extranjería el cambio de empleador en su visa sujeta a trabajo.

Documentos necesarios para el cambio de empleador:

- Finiquito del contrato anterior, o acta de comparecencia, o constancia de la Inspección del Trabajo, la cual consiste en una carta escrita y redactada por el trabajador donde se deja constancia, con copia, de que su ex empleador puso término a la relación laboral.
- Nuevo contrato de trabajo, que debe cumplir con los requisitos ya señalados.

Situación previsional:

- La situación de los extranjeros que trabajan en Chile se encuentra regulada por las normas comunes y generales sobre la materia (Decreto Ley N° 3.500).
- La Ley N° 18.156 concede la posibilidad de no enterar en Chile el pago de cotizaciones previsionales al trabajador extranjero que cumpla ciertas exigencias, tales como:
 - Que las empresas firmen contratos con personal técnico o profesional extranjero.
 - Que el extranjero se encuentre afiliado a un régimen social fuera de Chile.
 - Que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la afiliación previsional fuera de Chile.

En el caso que el trabajador extranjero no cotice en nuestro país, estará privado de acceder a los beneficios del sistema chileno, salvo los derivados del sistema de cobertura de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que son de cotización obligatoria para el empleador.

Fiscalización de la contratación de extranjeros:

La Fiscalización de las disposiciones del Reglamento de Extranjería, corresponde al Ministerio del Interior, a través del Departamento de Extranjería y Migración.

La Fiscalización de las disposiciones laborales, previsionales y de higiene y seguridad del Código del Trabajo, incluida el de los extranjeros y sus leyes complementarias, son de competencia exclusiva de la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo está para amparar a todos los trabajadores sin distinción, sean estos chilenos o extranjeros.

Situaciones especiales del trabajador extranjero en Chile:

Se puede conceder visa de residente sujeto a contrato en forma gratuita y sin necesidad de contar con un contrato de trabajo escrito, en los siguientes casos:

- Que se trate de artistas, científicos, profesores, escritores, y en general, personas de especial relevancia en el ámbito cultural o figuras de notorio prestigio público.
- Que sean patrocinadas por entidades públicas o privadas de reconocida solvencia.
- Que sus actividades la realicen con fines de beneficencia, enseñanza o difusión.

CONCURSO ENSAYO HISTORICO

"Estado y Ciudadanía en la construcción de los derechos del trabajo en Chile", es el nombre del concurso de ensayo histórico que está convocando la Dirección del Trabajo en el marco de las celebraciones de sus 80 años.

La iniciativa, que cuenta con el patrocinio de la OIT, la Comisión Bicentenario y la Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos, busca abordar el recorrido histórico de los derechos laborales en nuestro país, considerando los actores que los han impulsado, las tensiones y conflictos en la construcción y ejercicio de éstos.

La invitación a participar es para intelectuales, historiadores, científicos sociales, universidades y centros de estudios, quienes deberán presentar sus trabajos entre el 5 de marzo y el 30 de junio de 2004, enviando un ensayo de 30 carillas como máximo, tamaño carta, en letra arial tamaño 12 a espacio y medio, márgenes 2,5, notas al pie de página.

Los 10 mejores trabajos serán publicados y los premios son 500 mil pesos al primer lugar, 400 mil al segundo y 300 mil al tercer ganador.

Los trabajos serán recepcionados en la Dirección del Trabajo, Agustinas 1253 piso 4 Departamento de Estudios. Más información en www.direcciondeltrabajo.cl o al e-mail: concursohistoria@dt.gob.cl

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

MODIFICA EL D.L. N° 3.500 DE 1980, ESTABLECIENDO NORMAS RELATIVAS AL OTORGAMIENTO DE PENSIONES A TRAVES DE LA MODALIDAD DE RENTAS VITALICIAS (*)

LEY N° 19.934

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto Ley N° 3.500, de 1980:

1. Sustitúyese el inciso penúltimo del artículo 23, por el siguiente:

"Las Administradoras, sus Directores y dependientes, no podrán ofrecer u otorgar a los afiliados o beneficiarios bajo ninguna circunstancia, otras pensiones, prestaciones o beneficios que los señalados en la ley, ya sea en forma directa o indirecta, ni aun a título gratuito o de cualquier otro modo. Sin perjuicio de lo anterior, dichas entidades podrán tramitar para sus afiliados la obtención del Bono de Reconocimiento a que se refiere el artículo 3° transitorio y el Complemento a que se refiere el artículo 4° bis transitorio. La infracción a lo dispuesto en el presente inciso, será sancionada de conformidad a lo establecido en esta ley y en el Decreto con Fuerza de Ley

(*) Publicada en el Diario Oficial de 21.02.04.

N° 101, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Será sancionado con pena de presidio menor en su grado mínimo, quien habiendo sido sancionado de acuerdo a lo establecido en este inciso, reincida en dicha infracción."

2. Agrégase el siguiente inciso final al Artículo 31:

"Además, de acuerdo a las instrucciones impartidas por esta Superintendencia, las Administradoras deberán enviar a todos aquellos afiliados o beneficiarios que cumplan los requisitos para ser incluidos en el listado definido en el inciso primero del artículo 72 bis, información referida a las modalidades de pensión, sus características y al modo de optar entre ellas."

3. Agrégase al artículo 32, el siguiente inciso final, nuevo:

"Asimismo, los beneficiarios de pensiones de sobrevivencia podrán transferir el valor de las cuotas de la cuenta individual del afiliado causante, a otra Administradora o a otro Tipo de Fondo, de acuerdo a lo establecido en el artículo

- 23, siempre que exista acuerdo de la totalidad de ellos."
4. Intercálase en el inciso primero del artículo 53, entre las palabras "referencia" y la conjunción "y", la siguiente frase: "más la cuota mortuoria".
 5. Modifícase el artículo 55, del modo siguiente:
 - a) Sustitúyese el inciso segundo por el siguiente:

"El capital necesario se determinará de acuerdo a las bases técnicas y las tablas de mortalidad y expectativas de vida que para estos efectos establezcan, conjuntamente, las Superintendencias de Administradoras de Fondos de Pensiones y de Valores y Seguros, y usando la tasa de interés de actualización que señale la Superintendencia de Valores y Seguros, de acuerdo al inciso siguiente."
 - b) Intercálase en el inciso tercero, entre las palabras "vitalicias" y "otorgadas", la expresión "de invalidez y sobrevivencia", y elimínase su segunda oración que dice: "Para estos efectos la Superintendencia de Valores y Seguros deberá poner a disposición del Banco Central de Chile la información necesaria."
 6. Modifícase el artículo 56, de la siguiente forma:
 - a) Agrégase en las letras a) y b), después de la expresión "letra a)", lo siguiente: "o b)", y
 - b) Elimínanse las letras c) y d), reemplazándose el punto y coma (;) que las antecede por un punto aparte (.)
 7. Agrégase en el inciso segundo del artículo 61, la siguiente letra d) nueva, reemplazando al final de la letra b), la expresión

sión ", o" por un punto y coma (;) y al final de la letra c), el punto aparte (.) por la expresión ", o":

"d) Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado."

8. Intercálase entre el artículo 61 y el Párrafo 1º del Título VI, el siguiente artículo 61 bis, nuevo:

"Artículo 61 bis.- Para optar por una modalidad de pensión, los afiliados o sus beneficiarios, en su caso, deberán previamente recibir la información que entregue el Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión, que se define en este artículo. Igual procedimiento deberán seguir tanto los afiliados que cambian su modalidad de pensión como los beneficiarios de pensión de sobrevivencia.

Los afiliados o beneficiarios de pensión de sobrevivencia deberán seleccionar personalmente su modalidad de pensión. No obstante, podrán ejercer la opción a través de un representante especialmente facultado para ello mediante un poder notarial especial, que deberá señalar la opción elegida por el afiliado.

Si el afiliado opta por la modalidad de renta vitalicia podrá aceptar, alternativamente, cualquier oferta efectuada en el Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión; una efectuada fuera de él por alguna Compañía de Seguros que hubiera participado en el Sistema, siempre que el monto de la pensión sea superior al ofertado en dicho Sistema por la misma Compañía, de acuerdo a lo que establezca la norma de carácter general a que se refiere el inciso decimotercero de este artículo; o solicitar la realización de un remate a través del referido Sistema de Consultas.

Si el afiliado no optare por alguna de las alternativas antes señaladas, podrá postergar su decisión de pensionarse, a me-

nos que la consulta al Sistema definido en este artículo, se hubiese ocasionado por una solicitud de pensión de invalidez cuyo dictamen se encuentre ejecutoriado.

Para que el remate a que se refiere este artículo tenga lugar, los afiliados deberán seleccionar el tipo de renta vitalicia, indicando al menos tres Compañías de Seguros de Vida que podrán participar en él. En todo caso sólo podrán participar en el remate aquellas Compañías que haya indicado el afiliado. A su vez, los afiliados deberán fijar la postura mínima, que no podrá ser inferior al monto de la mayor de las ofertas efectuadas en el Sistema de Consultas por dichas Compañías.

Finalizado el proceso de remate, se adjudicará al mayor postor. En caso de igualdad de los montos de las ofertas, se adjudicará el remate a aquella oferta que seleccione el afiliado. En este último caso, si el afiliado no eligiera, la adjudicación se efectuará a la oferta de la Compañía de Seguros que presente la mejor clasificación de riesgo; a igual clasificación de riesgo, se estará a lo señalado en la norma de carácter general a que se refiere el inciso decimotercero de este artículo. Para efectos de lo señalado en este inciso, las Administradoras deberán suscribir a nombre de los afiliados o beneficiarios, los contratos de rentas vitalicias a que haya lugar, en caso de que éstos no los suscriban por sí mismos.

Con todo, el remate sólo tendrá el carácter de vinculante, cuando al menos dos de las Compañías seleccionadas por el afiliado presenten ofertas de montos de pensión. En caso que sólo una Compañía de Seguros de Vida presente oferta de montos de pensión, los afiliados podrán optar por aceptarla; solicitar un nuevo remate; solicitar una oferta externa de acuerdo a lo establecido en el inciso tercero de este artículo; volver a realizar

una consulta en el Sistema o desistir de pensionarse.

Las Administradoras de Fondos de Pensiones y las Compañías de Seguros de Vida deberán contar con sistemas propios de información electrónico interconectados entre todas ellas, denominado Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión, a través del cual deberán:

- a) Recibir y transmitirse las solicitudes de montos de pensión requeridas por los afiliados, indicando, en su caso, los tipos de renta vitalicia previamente definidos por aquéllos;
- b) Recibir y transmitirse las ofertas de rentas vitalicias de las Compañías de Seguros de Vida y los montos de retiro programado calculados por las Administradoras.

Las ofertas de rentas vitalicias deberán referirse, a lo menos, a los tipos de renta vitalicia indicados por el afiliado. En caso que éste no hubiese manifestado su preferencia, las ofertas deberán referirse, al menos, a una renta vitalicia inmediata simple, sin perjuicio de una solicitud posterior en que el afiliado indique otro u otros tipos de renta vitalicia.

Las ofertas de rentas vitalicias deberán presentarse en unidades de fomento, con excepción de aquellas con componente variable, el cual podrá expresarse en otras unidades o monedas que para estos efectos autorice la Superintendencia de Valores y Seguros. La oferta que se efectúe en el Sistema se emitirá explicitando la pensión e indicando el porcentaje de comisión o retribución de referencia, que se utilizará sólo para los efectos de la cotización a través del Sistema. En el evento que la comisión o retribución que

pague la Compañía sea inferior a la de referencia antes indicada o bien no exista comisión o retribución, la pensión será incrementada en la forma que establezca la norma de carácter general a que se refiere el inciso decimotercero de este artículo. Con todo, la pensión que efectivamente se pague no podrá ser inferior a la pensión ofertada en el Sistema, por la misma Compañía, en base a la comisión o retribución de referencia. Esta comisión o retribución de referencia será fijada por decreto supremo conjunto de los Ministerios de Hacienda y de Trabajo y Previsión Social, y regirá por veinticuatro meses a contar del día primero del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial. Expirado dicho plazo y mientras no lo establezca un nuevo decreto supremo, el guarismo que se encuentre en aplicación mantendrá su vigencia.

Por su parte, bajo la modalidad de retiro programado y renta temporal se deberán informar al afiliado los montos de pensión, en unidades de fomento, y sus respectivas comisiones. En el caso del retiro programado, deberá informarse el monto de pensión y comisión mensual para el primer año, una estimación del monto de la pensión mensual, una estimación del monto de comisión mensual, para cada uno de los años siguientes, por el período equivalente a la esperanza de vida del afiliado más tres años, y el monto promedio de dichas pensiones y comisiones. La mencionada estimación se efectuará utilizando las tablas de mortalidad y tasa de interés vigentes para el cálculo del retiro programado; y

- c) Informar al afiliado que realiza la consulta, los montos mensuales de pensión ofrecidos, de acuerdo a lo señalado en la letra b) anterior.

Podrán también participar del Sistema a que alude este artículo, en las mismas condiciones requeridas a las Administradoras de Fondos de Pensiones y a las Compañías de Seguros de Vida, las sociedades filiales bancarias a que se refiere la letra a) del artículo 70, del Decreto con Fuerza de Ley N° 3, de 1997, del Ministerio de Hacienda, que efectúen corretaje de seguros, y los corredores de seguros de rentas vitalicias, previamente autorizados por la Superintendencia de Valores y Seguros.

Las Administradoras de Fondos de Pensiones, las Compañías de Seguros de Vida y los corredores de seguros de rentas vitalicias que participen en el Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión, deberán garantizar la prestación ininterrumpida e integrada del servicio que presta dicho Sistema, de forma que permita a cada uno de ellos recibir y transmitir las consultas y ofertas señaladas en este artículo. Para la incorporación de los partícipes al Sistema, sólo se podrá exigir una retribución eficiente, no discriminatoria y de acuerdo a la estructura de costos del servicio.

Las Administradoras de Fondos de Pensiones, las Compañías de Seguros de Vida y los corredores de seguros que participen en el Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión, serán responsables de la transmisión íntegra de la información de dicho Sistema. Asimismo, deberán resguardar la privacidad de la información que manejen de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 19.628, sobre Protección de Datos de Carácter Personal, y quedarán sujetas a las responsabilidades que en dicha ley se establecen.

El que obtenga beneficio patrimonial ilícito mediante fraude al afiliado o a sus beneficiarios o el que haga uso no autorizado de los datos de éstos, que en virtud de este artículo deban proporcionarse al

Sistema o de aquellos contenidos en el listado a que se refiere el artículo 72 bis, será sancionado con las penas establecidas en el artículo 467 del Código Penal, sin perjuicio de las demás sanciones legales o administrativas que correspondan.

Una norma de carácter general que dictarán conjuntamente las Superintendencias de Administradoras de Fondos de Pensiones y de Valores y Seguros, regulará las materias relacionadas con el Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión. Dicha norma establecerá, a lo menos, la información que deberá transmitirse, los plazos a que deberá sujetarse aquella, los estándares que los partícipes deberán cumplir en la interconexión entre ellos, incluidos los niveles de seguridad concordantes con los principios de transferencia electrónica de datos y la información que deberá proporcionarse al afiliado.

Respecto de los fondos efectivamente traspasados desde la cuenta de capitalización individual del afiliado, con exclusión de aquellos que eran susceptibles de ser retirados como excedente de libre disposición, las Compañías de Seguros de Vida sólo podrán pagar, directa o indirectamente, a los intermediarios o agentes de ventas que intervengan en la comercialización de rentas vitalicias, una comisión o retribución que no podrá ser superior a aquella tasa máxima fijada como un porcentaje de dichos fondos. Dicho guarismo tendrá una duración de veinticuatro meses a partir de la vigencia de esta ley. Expirado dicho plazo, este guarismo podrá ser fijado nuevamente mediante decreto supremo conjunto de los Ministerios de Hacienda y de Trabajo y Previsión Social, previo requerimiento contenido en resolución fundada de las Superintendencias de Administradoras de Fondos de Pensiones y de Valores y Seguros. Dicha resolución considerará antecedentes técnicos relevantes solicitados, entre otras, a las entidades fiscali-

zadas. En todo caso, con al menos quince días de anterioridad a la emisión de la referida resolución, el nuevo guarismo propuesto y sus fundamentos serán de conocimiento público. Cada vez que se efectúe una modificación a la mencionada comisión, el nuevo guarismo tendrá una vigencia de veinticuatro meses.

Las Compañías de Seguros de Vida no podrán pagar a sus dependientes, a los intermediarios y agentes de venta de renta vitalicia u otras personas que intervengan en la comercialización de éstas, ninguna otra remuneración variable, honorarios, bonos, premios o pagos por concepto de la intermediación o venta de rentas vitalicias, sean ellos en dinero o especies que excedan el monto de la comisión por intermediación o retribución por venta a que se refiere el inciso anterior, como tampoco financiar los gastos en que deban incurrir para su cometido. Se exceptúan de esta disposición las remuneraciones fijas y permanentes y otros beneficios laborales de carácter general, permanentes, uniformes y universales, que emanen de un contrato de trabajo como dependiente con la respectiva Compañía."

9. Reemplázase el epígrafe del Párrafo 1º, del Título VI, por el siguiente: "De la Renta Vitalicia Inmediata y de la Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado".
10. Modifícase el artículo 62, del siguiente modo:
 - a) Sustitúyese la oración final del inciso segundo por las siguientes:

"El monto de la renta mensual que resulte de aplicar lo anterior, podrá ser constante o variable en el tiempo. Las rentas vitalicias constantes y la parte fija de las rentas vitalicias variables, deberán expresarse en unidades de fomento. El componente variable podrá expresarse en mone-

da de curso legal, en moneda extranjera o en un índice asociado a carteras de inversión que sea autorizado por la misma Superintendencia. En el caso de que la renta mensual pactada sea variable, el componente fijo de la renta vitalicia deberá cumplir con el requisito que establece el inciso siguiente, a menos que se trate de una pensión de vejez anticipada, en cuyo caso el componente fijo de la renta pactada deberá ser al menos equivalente al ciento cincuenta por ciento de la pensión mínima a que se refiere el inciso antes señalado."

- b) Sustitúyese el inciso cuarto por el siguiente:

"El contrato de seguro de renta vitalicia se perfecciona mediante la aceptación por escrito del afiliado de la oferta de la Compañía de Seguros de Vida de su elección o la adjudicación en remate, debiendo el asegurador contratante remitir a la Administradora la póliza y demás antecedentes que acrediten el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 61 bis. Una vez que la Administradora reciba la póliza y dichos antecedentes, deberá traspasar a la Compañía los fondos de la cuenta individual del afiliado que sean necesarios para pagar la prima, previa certificación del cumplimiento del requisito establecido en el inciso anterior. Los plazos en los cuales deberán cumplirse los procedimientos señalados en este inciso, serán establecidos mediante una norma de carácter general que dictarán conjuntamente las Superintendencias de Administradoras de Fondos de Pensiones y de Valores y Seguros."

- c) Reemplázase en el inciso sexto, la expresión "ciento veinte" por "ciento cincuenta" y el vocablo "siguien-

te" por el guarismo "63". Asimismo, agrégase a continuación del punto aparte (.), que ha pasado a ser punto seguido (.) lo siguiente:

"Tratándose de afiliados declarados inválidos se considerará el setenta por ciento del ingreso base."

- d) Reemplázase el inciso octavo por el siguiente:

"Los afiliados o beneficiarios de pensión que opten por contratar una renta vitalicia con la misma Compañía de Seguros de Vida obligada al pago del aporte adicional, en conformidad al artículo 60, tendrán derecho a suscribir el contrato con ésta, aun cuando no hubiera presentado ofertas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 61 bis, y a que se les pague una renta vitalicia inmediata sin condiciones especiales de cobertura, no inferior al ciento por ciento de las pensiones de referencia establecidas en los artículos 56 y 58, según corresponda, sin considerar en su financiamiento aquella parte del saldo de la cuenta de capitalización individual integrado por cotizaciones voluntarias, depósitos de ahorro previsional voluntario y depósitos convenidos. Esta opción deberá ser ejercida dentro de los 35 días siguientes a la fecha de la notificación de las ofertas efectuadas por las Compañías de Seguros de Vida, en conformidad a lo establecido en el inciso octavo del artículo 61 bis."

11. Intercálase entre los artículos 62 y 63 el siguiente artículo 62 bis nuevo:

"Artículo 62 bis: Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado es aquella modalidad de pensión por la cual el afiliado contrata con una Compañía de Seguros de Vida una Renta Vitalicia Inmediata con una parte del saldo de la cuenta de

capitalización individual, acogiéndose con la parte restante a la modalidad de Retiro Programado. En este caso, la pensión corresponderá a la suma de los montos percibidos por cada una de las modalidades. Sólo podrán optar por esta modalidad aquellos afiliados que puedan obtener una renta vitalicia inmediata que sea igual o mayor que la pensión mínima de vejez garantizada por el Estado a que se refiere el artículo 73.

Bajo esta modalidad de pensión tendrán derecho a retirar excedente de libre disposición los afiliados que obtengan una pensión mayor o igual al ciento cincuenta por ciento de la pensión mínima de vejez señalada en el artículo 73 y al setenta por ciento del promedio de las remuneraciones percibidas y rentas declaradas, calculado según lo establecido en el artículo siguiente. Tratándose de afiliados declarados inválidos se considerará el setenta por ciento del ingreso base.

No obstante lo establecido en el inciso tercero del artículo 23, los afiliados que seleccionen la modalidad de pensión definida en este artículo, y que contraten una Renta Vitalicia Inmediata constante que cumpla con los requisitos señalados en el inciso anterior, podrán optar por cualquiera de los Fondos de la Administradora, con aquella parte del saldo con la que se acogen a la modalidad de retiro programado.

El afiliado podrá solicitar a su Administradora una disminución del monto a que tiene derecho a percibir bajo la modalidad de Retiro Programado. Asimismo, podrá solicitar que el monto percibido por Retiro Programado se ajuste, de modo tal que la suma de éste y aquél percibido por Renta Vitalicia, se iguale al valor de la pensión mínima que señala el artículo 73.

Cuando el afiliado haya seleccionado la modalidad de Renta Vitalicia Inmediata

con Retiro Programado, la Compañía de Seguros obligada al pago del aporte adicional, estará obligada a suscribir el contrato y a pagar una renta vitalicia no inferior al producto entre, la proporción del saldo de la cuenta de capitalización individual del trabajador que éste decida traspasar a la referida Compañía y el ciento por ciento de las pensiones de referencia establecidas en el artículo 56. Para este efecto, se considerará aquella parte del saldo de la cuenta de capitalización individual señalado en el inciso octavo del artículo 62.

Con todo, esta modalidad quedará sujeta a las mismas normas que el Retiro Programado y la Renta Vitalicia Inmediata, según corresponda, en todas aquellas materias no reguladas en este artículo."

12. Reemplázase el inciso primero del artículo 63, por el siguiente:

"Artículo 63.- El promedio de las remuneraciones a que se refiere el inciso sexto del artículo 62, será el que resulte de dividir la suma de todas las remuneraciones imponibles percibidas y de rentas declaradas en los últimos diez años anteriores al mes en que se acogió a pensión de vejez, por ciento veinte, siempre que el número de meses en que no hubiere cotizaciones efectivamente enteradas fuera menor o igual a dieciséis. En caso contrario, dicha suma se dividirá por ciento veinte menos el número de meses sin cotizaciones efectivamente enteradas que excedan los dieciséis. Si durante dichos años el afiliado hubiera percibido pensiones de invalidez otorgadas conforme a un primer dictamen, se aplicará lo establecido en el inciso quinto del artículo 57, sin considerar el límite en él referido."

13. Modifícase el artículo 64, de la siguiente forma:

- a) Sustitúyese en la tercera oración, del inciso cuarto, la frase "menor

entre, la rentabilidad real promedio de la cuota del Fondo de Pensiones respectivo y el promedio ponderado entre, la rentabilidad real de la cuota del Fondo de Pensiones respectivo" por la siguiente, "del promedio ponderado entre la rentabilidad real anual de todos los Fondos del mismo Tipo".

b) Reemplázase en el inciso quinto la expresión "lo requiera la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones", por "lo requieran conjuntamente las Superintendencias de Administradoras de Fondos de Pensiones y de Valores y Seguros".

c) Intercálase a continuación del inciso quinto, el siguiente inciso sexto, nuevo, pasando el actual inciso sexto a ser séptimo:

"En todo caso, el afiliado podrá optar, durante el período de renta temporal, por retirar una suma inferior, como también por que su renta temporal mensual sea ajustada al monto de la pensión mínima que señala el artículo 73.", y

d) En el inciso sexto, que pasa a ser séptimo, sustitúyese la expresión "ciento veinte" por "ciento cincuenta" e intercálase, a continuación de la expresión "artículo 63", la siguiente frase "o del ingreso base cuando se trate de afiliados declarados inválidos".

14. Modifícase el artículo 65, de la siguiente forma:

a) Intercálase en la primera oración del inciso segundo, a continuación de la expresión "Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones,", la expresión "conjuntamente con la Superintendencia de Valores y Seguros,". A su vez, en la segun-

da oración sustitúyese la expresión "el Instituto Nacional de Estadísticas" por la expresión "la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones conjuntamente con la Superintendencia de Valores y Seguros".

b) Sustitúyese el inciso sexto por el siguiente:

"Se entenderá por saldo mínimo requerido el capital necesario para pagar, al afiliado y a sus beneficiarios, de acuerdo con los porcentajes establecidos en el artículo 58, una pensión equivalente al setenta por ciento del promedio de remuneraciones a que se refiere el artículo 63 o al setenta por ciento del ingreso base, cuando se trate de afiliados declarados inválidos.", y

c) Reemplázase en el inciso séptimo la expresión "ciento veinte" por "ciento cincuenta", sustitúyese el punto final (.) por un punto seguido (.), y agrégase a continuación la siguiente oración: "Con todo, el saldo mínimo no podrá ser inferior al requerido para financiar una pensión que cumpla los requisitos antes definidos, en la modalidad de renta vitalicia inmediata sin condiciones especiales de cobertura, la que se determinará sobre la base del costo por unidad de pensión promedio de las ofertas seleccionables por el afiliado, recibidas a través del sistema de consultas.".

15. Modifícase el artículo 65 bis, de la siguiente forma:

a) En su inciso tercero, intercálase, después de la segunda oración, que termina con la expresión "artículo 68", la siguiente oración: "Asimismo, podrá destinar el saldo para ajustar su pensión al monto de la pensión mínima que señala el artículo 73.".

- b) En el inciso cuarto, reemplázanse la frase final: "en cuyo caso deberán financiar una pensión total que sea igual o superior al setenta por ciento del ingreso base a que se refiere el artículo 57.", y la coma (,) que la precede, por lo siguiente: "y según lo establecido en el inciso sexto del artículo 65."
16. Intercálase en la segunda oración del inciso primero del artículo 66, entre el vocablo "inmediata" y la conjunción disyuntiva "o" la expresión ", renta vitalicia inmediata con retiro programado".
17. Sustitúyense en las letras a) y b) del inciso primero del artículo 68, las expresiones "cincuenta" y "ciento diez" por "setenta" y "ciento cincuenta", respectivamente.
18. Intercálase entre el artículo 72 y el Título VII, el siguiente artículo 72 bis, nuevo:

"Artículo 72 bis.- Cada Administradora emitirá un listado público que contenga el nombre y grupo familiar de los afiliados que cumplan la edad legal para pensionarse dentro del plazo de un año a contar de la fecha de su publicación o tengan un saldo en su cuenta de capitalización individual suficiente para financiar una pensión de acuerdo a lo establecido en el artículo 68. Asimismo, en dicho listado se incluirá a todos aquellos afiliados o beneficiarios que hayan presentado una solicitud de pensión. La Administradora notificará al afiliado o a sus beneficiarios la incorporación en este listado, oportunidad en la cual éste o éstos podrán manifestar su voluntad de no ser incluidos en él.

La oportunidad de la emisión y la difusión del listado, la información y el plazo por el cual ésta se mantendrá incluida en él, como asimismo, la forma en que la Administradora determinará qué afiliados

se encuentran en condiciones de pensionarse anticipadamente, la notificación de la decisión de incluir a un afiliado en el listado y el plazo para reclamar de tal medida, serán establecidos por la Superintendencia mediante una norma de carácter general.

La información que el listado contendrá respecto del afiliado deberá referirse, al menos, a lo siguiente:

- a) Nombre completo, fecha de nacimiento, cédula nacional de identidad, sexo y domicilio;
- b) Edad, sexo y características de los beneficiarios;
- c) Saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual, y
- d) Monto del Bono de Reconocimiento y fecha de su emisión.

Las normas que regulan la determinación de los afiliados que estén en condiciones de pensionarse anticipadamente, deberán utilizar las bases técnicas y la tasa de interés establecidas para el cálculo de los retiros programados, considerando, además, el Bono de Reconocimiento, si lo hubiera, descontándose éste por el tiempo que falte para su vencimiento, en base a la tasa de interés promedio en que se hayan transado dichos instrumentos en el mercado secundario formal durante el trimestre anterior al mes antecedente en que se efectúe el cálculo."

19. Intercálase a continuación de la primera oración del inciso primero del artículo 74, la siguiente oración nueva:

"En el caso de los afiliados acogidos a la modalidad de Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado, la garantía del Estado operará cuando se haya agotado el saldo de la cuenta de capitalización

individual y siempre que la Renta Vitalicia convenida sea inferior a la pensión mínima a que se refiere el artículo 73."

20. Agrégase al final de la letra b) del artículo 77, antes del punto aparte (.), la siguiente frase: "o tener, a lo menos dieciséis meses de cotizaciones si han transcurrido menos de dos años desde que inició labores por primera vez".
21. Agrégase en el artículo 78, antes del punto aparte (.), la siguiente frase: "o tener, a lo menos, dieciséis meses de cotizaciones si han transcurrido menos de dos años desde que inició labores por primera vez".
22. Agrégase el siguiente inciso final al artículo 88:

"Cuando el afiliado hubiere seleccionado la modalidad de Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado, la cuota mortuoria deberá ser pagada con recursos de la cuenta de capitalización individual y de la Compañía de Seguros en proporción a la distribución inicial del saldo entre ambas modalidades de pensión."

23. Agrégase en el artículo 94, el siguiente número 12, nuevo:
- "12. Informar a los afiliados respecto de sus derechos y obligaciones en relación con el sistema de pensiones, utilizando medios propios o a través de otras entidades, con el objeto de dar cobertura nacional a este servicio."
24. Sustitúyese, en el inciso final del artículo 17 transitorio, la expresión "ciento veinte" por "ciento cincuenta".

Artículo 2°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Decreto con Fuerza de Ley N° 251, de 1931, del Ministerio de Hacienda:

1. Agrégase en el inciso final del artículo 20, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido, la siguiente oración:

"No obstante, tratándose de seguros de rentas vitalicias contemplados en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, las tablas de mortalidad para el cálculo de las reservas técnicas serán fijadas por la Superintendencia conjuntamente con la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones."

2. Modifícase el artículo 20 bis de la siguiente forma:
- a) Elimínase en el inciso primero, la expresión: "Con el objeto de mejorar la información de los asegurados,".
- b) Incorpóranse los siguientes incisos penúltimo y final:

"Las compañías de seguros del segundo grupo, que presenten una clasificación de riesgo igual o inferior a "BB", no podrán ofrecer ni contratar seguros de rentas vitalicias del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, mientras se encuentren en tal situación. Para estos efectos, se considerará la menor de las clasificaciones obtenidas.

En caso que una compañía acredite la imposibilidad de contratar la clasificación de riesgo a que se refiere este artículo, la Superintendencia podrá ordenar dicha clasificación a dos entidades inscritas en el registro que al efecto lleva. Los costos de dicha clasificación serán de cargo de la compañía clasificada."

3. Introdúzcase un nuevo artículo 41, del siguiente tenor:

"Artículo 41.- Las Compañías de Seguros, sus Directores, sus dependientes,

los intermediarios, agentes de ventas u otras personas que intervengan en la comercialización de rentas vitalicias previsionales contempladas en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, no podrán ofrecer u otorgar a los afiliados o beneficiarios incentivos o beneficios distintos a los establecidos en ese decreto ley, con el objeto de obtener la contratación de pensiones a través de la modalidad antes señalada. La infracción a lo dispuesto en este inciso será sancionada según lo establecido en el Decreto Ley N° 3.538, de 1980.

Quien habiendo sido sancionado en los términos indicados en el inciso anterior, reincida en ofrecer u otorgar a los afiliados o beneficiarios, incentivos o beneficios distintos de los establecidos en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con el objeto de obtener la contratación de pensiones a través de la modalidad de renta vitalicia, será sancionado con pena de presidio menor en su grado mínimo."

Artículo 3°.- Elimínase en la primera oración de la letra a), del inciso primero, del artículo 70, del Decreto con Fuerza de Ley N° 3, de 1997, del Ministerio de Hacienda, la frase "con exclusión de seguros previsionales".

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°.- La presente ley entrará en vigencia ciento ochenta días después de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo 2°.- Mientras entran en vigencia las modificaciones que esta ley introduce al Decreto Ley N° 3.500, de 1980, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, conjuntamente con la Superintendencia de Valores y Seguros, deberán organizar el funcionamiento del sistema de transmisión de datos que se utilizará para solicitar y efectuar las consultas y ofertas de montos de pensión.

Artículo 3°.- Las solicitudes de pensión de invalidez conforme a un primer o segundo dictamen; de pensión de sobrevivencia causadas durante la afiliación activa; de pensión de vejez anticipada y de retiro de excedentes de libre disposición, que se encuentren en tramitación a la fecha de publicación de esta ley, continuarán rigiéndose por las normas vigentes a la fecha de su presentación.

Artículo 4°.- Tendrán derecho a garantía estatal por pensión mínima, aquellos afiliados pensionados por invalidez o beneficiarios de pensión de sobrevivencia, cuyas pensiones se hubieren devengado antes de la fecha de entrada en vigencia de las modificaciones que los números 20 y 21 del artículo 1° de esta ley introducen al Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que cumplan con los requisitos señalados en la letra b) del artículo 77 ó 78 del citado cuerpo legal, modificados por esta ley y que no gocen de esta garantía. Este beneficio se devengará a contar de la fecha de publicación de esta ley.

Artículo 5°.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 12 del artículo 1° de esta ley, que modifica el inciso primero del artículo 63 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, durante los tres primeros años, contados desde la vigencia de la presente ley, el cálculo del promedio de las remuneraciones corresponderá a un promedio ponderado entre:

- a) El valor resultante de aplicar la fórmula establecida en el inciso primero del artículo 63 del mencionado decreto ley, y
- b) El valor que resulte de dividir por 120 la suma de todas las remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas en los últimos diez años anteriores al mes en que se acogió a pensión de vejez o fue declarado inválido conforme al primer dictamen, según corresponda.

Durante el primer año contado desde la fecha de vigencia de esta ley, el valor resultante de aplicar la fórmula señalada en la letra

a) anterior se ponderará por 0,3 y el valor resultante de la letra b) se ponderará por 0,7. Durante el segundo año, contado desde la misma fecha, se ponderará por 0,5 cada uno de los valores resultantes de las fórmulas señaladas en las letras a) y b) ya indicadas. A partir del tercer año de vigencia de esta ley, el valor resultante de aplicar la fórmula señalada en la letra a) anterior se ponderará por 0,7 y el valor resultante de la letra b) se ponderará por 0,3. Desde el cuarto año, contado desde la misma fecha, el cálculo se realizará conforme lo establecido en la letra a) anterior.

Artículo 6°.- Sustitúyese el artículo 7° transitorio de la Ley N° 19.795, por el siguiente:

"Artículo 7°: Para los efectos del cálculo de las tasas de interés de descuento señaladas en el inciso cuarto del artículo 64 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, aplicables durante los primeros doce meses de operaciones de los Fondos Tipo A, B y D, se utilizará la rentabilidad promedio ponderada de todos los Fondos Tipo C del Sistema, obtenida el año anterior al inicio de las operaciones de dichos tipos de Fondo. Para los períodos siguientes, se considerará además, en el cálculo de la rentabilidad promedio, la rentabilidad efectiva del Sistema para cada uno de dichos tipos de Fondos."

Artículo 7°.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 17 del artículo 1° de esta ley, que modifica las letras a) y b) del inciso primero del artículo 68 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, a partir de la vigencia de las modificaciones que la presente ley introduce, el requisito para pensionarse anticipadamente, establecido en la letra a) señalada, será de cincuenta y dos por ciento. Este porcentaje se incrementará en tres puntos porcentuales al cumplimiento de cada año de vigencia de la presente ley, hasta alcanzar setenta por ciento. Por su parte, el porcentaje establecido en la letra b) del artículo 68, será de ciento diez por ciento, a partir de la vigen-

cia de las modificaciones que la presente ley introduce. A partir del segundo año, contado desde la misma fecha, el mencionado porcentaje será de ciento treinta por ciento; posteriormente se incrementará a ciento cuarenta por ciento y ciento cincuenta por ciento para los años tercero y cuarto, respectivamente.

Artículo 8°.- Los afiliados que al momento de la entrada en vigor de la presente ley tengan 55 años o más de edad, en el caso de los hombres y 50 años o más en el caso de las mujeres, podrán pensionarse anticipadamente de acuerdo a los requisitos que establecían los artículos 63 y 68 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, antes de las modificaciones introducidas por la presente ley.

Artículo 9°.- A contar de la vigencia del nuevo artículo 61 bis del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, incorporado por el número 8 del artículo 1° de la presente ley, y mientras no lo establezca el decreto supremo a que se refiere la letra b) de su inciso octavo, la comisión o retribución de referencia será de 2,5%.

Artículo 10°.- A contar de la vigencia del nuevo artículo 61 bis del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, incorporado por el número 8 del artículo 1° de la presente ley y hasta el último día del mes en que se cumplan veinticuatro meses desde dicha vigencia, la comisión o retribución máxima señalada en su inciso decimocuarto, será de 2,5%."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, enero 30 de 2004.- JOSE MIGUEL INSULZA SALINAS, Vicepresidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- María Eugenia Wagner Brizzi, Ministro de Hacienda (S).

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Guillermo Larrain Ríos, Subsecretario de Previsión Social Subrogante.

MINISTERIO DE SALUD

**MODIFICA EL D.L. N° 2.763, DE
1979, CON LA FINALIDAD DE
ESTABLECER UNA NUEVA
CONCEPCION DE LA AUTORIDAD
SANITARIA, DISTINTAS
MODALIDADES DE GESTION Y
FORTALECER LA PARTICIPACION
CIUDADANA (*)**

LEY N° 19.937

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de Ley:

"Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Decreto Ley N° 2.763, de 1979:

1) Sustitúyese el artículo 4° por el siguiente:

"Artículo 4°.- Al Ministerio de Salud le corresponderá formular, fijar y controlar las políticas de salud. En consecuencia tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Ejercer la rectoría del sector salud, la cual comprende, entre otras materias:

a) La formulación, control y evaluación de planes y programas generales en materia de salud.

b) La definición de objetivos sanitarios nacionales.

c) La coordinación sectorial e intersectorial para el logro de los objetivos sanitarios.

d) La coordinación y cooperación internacional en salud.

e) La Dirección y orientación de todas las actividades del Estado relativas a la provisión de acciones de salud, de acuerdo con las políticas fijadas.

2. Dictar normas generales sobre materias técnicas, administrativas y financieras a las que deberán ceñirse los organismos y entidades del Sistema, para ejecutar actividades de prevención, promoción, fomento, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación de las personas enfermas.

3. Velar por el debido cumplimiento de las normas en materia de salud.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 24.02.04.

La fiscalización de las disposiciones contenidas en el Código Sanitario y demás leyes, reglamentos y normas complementarias y la sanción a su infracción cuando proceda, en materias tales como higiene y seguridad del ambiente y de los lugares de trabajo, productos alimenticios, inhumaciones, exhumaciones y traslado de cadáveres, laboratorios y farmacias, será efectuada por la Secretaría Regional Ministerial de Salud respectiva, sin perjuicio de la competencia que la ley asigne a otros organismos.

La labor de inspección o verificación del cumplimiento de las normas podrá ser encomendada a terceros idóneos debidamente certificados conforme al reglamento, sólo en aquellas materias que éste señale y siempre que falte personal para desarrollar esas tareas y que razones fundadas ameriten el encargo. La contratación se regirá por lo dispuesto en la Ley N° 19.886, debiendo cumplir la entidad, al menos, los siguientes requisitos: experiencia calificada en materias relacionadas, de a lo menos tres años; personal idóneo, e infraestructura suficiente para desempeñar las labores. En caso de que estas actividades puedan ser desarrolladas por universidades, las bases de la licitación deberán considerar esta condición con un mayor factor de ponderación.

4. Efectuar la vigilancia en salud pública y evaluar la situación de salud de la población.
5. Tratar datos con fines estadísticos y mantener registros o bancos de datos respecto de las materias de su competencia. Tratar datos personales o sensibles con el fin de proteger la salud de la población o para la determinación y otorgamiento de beneficios de salud. Para los efectos previstos en este número, podrá requerir de las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, la información que fuere necesaria. Todo ello

conforme a las normas de la Ley N° 19.628 y sobre secreto profesional.

6. Formular el presupuesto sectorial.
7. Formular, evaluar y actualizar el Sistema de Acceso Universal con Garantías Explícitas, en adelante, también, "Sistema AUGE", el que incluye las acciones de salud pública y las prestaciones a que tienen derecho los beneficiarios de las Leyes N° 18.469 y N° 18.933.
8. Formular, evaluar y actualizar los lineamientos estratégicos del sector salud o Plan Nacional de Salud, conformado por los objetivos sanitarios, prioridades nacionales y necesidades de las personas.
9. Fijar las políticas y normas de inversión en infraestructura y equipamiento de los establecimientos públicos que integran las redes asistenciales.
10. Velar por la efectiva coordinación de las redes asistenciales, en todos sus niveles.
11. Establecer los estándares mínimos que deberán cumplir los prestadores institucionales de salud, tales como hospitales, clínicas, consultorios y centros médicos, con el objetivo de garantizar que las prestaciones alcancen la calidad requerida para la seguridad de los usuarios. Dichos estándares se fijarán de acuerdo al tipo de establecimiento y a los niveles de complejidad de las prestaciones, y serán iguales para el sector público y el privado. Deberá fijar estándares respecto de condiciones sanitarias, seguridad de instalaciones y equipos, aplicación de técnicas y tecnologías, cumplimiento de protocolos de atención, competencias de los recursos humanos, y en toda otra materia que incida en la seguridad de las prestaciones.

Los mencionados estándares deberán ser establecidos usando criterios validados, públicamente conocidos y con consulta a los organismos técnicos competentes.

12. Establecer un sistema de acreditación para los prestadores institucionales autorizados para funcionar. Para estos efectos se entenderá por acreditación el proceso periódico de evaluación respecto del cumplimiento de los estándares mínimos señalados en el numeral anterior, de acuerdo al tipo de establecimiento y a la complejidad de las prestaciones.

Un reglamento del Ministerio de Salud establecerá el sistema de acreditación, la entidad o entidades acreditadoras, públicas o privadas, o su forma de selección; los requisitos que deberán cumplir; las atribuciones del organismo acreditador en relación con los resultados de la evaluación; la periodicidad de la acreditación; las características del registro público de prestadores acreditados, nacional y regional, que deberá mantener la Superintendencia de Salud; los aranceles que deberán pagar los prestadores por las acreditaciones, y las demás materias necesarias para desarrollar el proceso.

La acreditación deberá aplicar iguales estándares a los establecimientos públicos y privados de salud.

13. Establecer un sistema de certificación de especialidades y subespecialidades de los prestadores individuales de salud legalmente habilitados para ejercer sus respectivas profesiones, esto es, de las personas naturales que otorgan prestaciones de salud.

Para estos efectos, la certificación es el proceso en virtud del cual se reconoce que un prestador individual de salud domina un cuerpo de conocimientos y experiencias relevantes en un determinado ámbito del trabajo asistencial, otorgando el correspondiente certificado.

Mediante un reglamento de los Ministerios de Salud y Educación, se determinarán las entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales, que certifi-

carán las especialidades o subespecialidades, como asimismo las condiciones generales que aquéllas deberán cumplir con el objetivo de recibir la autorización para ello. El reglamento establecerá, asimismo, las especialidades y subespecialidades que serán parte del sistema y la forma en que las entidades certificadoras deberán dar a conocer lo siguiente: los requisitos mínimos de conocimiento y experiencia que exigirán para cada especialidad o subespecialidad, los procedimientos de examen o verificación de antecedentes que emplearán para otorgar la certificación, los antecedentes respecto del cuerpo de evaluadores que utilizarán, los antecedentes que deberán mantener respecto del proceso de certificación de cada postulante y las características del registro público nacional y regional de los prestadores certificados, que deberá mantener la Superintendencia de Salud.

Las universidades reconocidas oficialmente en Chile serán entidades certificadoras respecto de los alumnos que hayan cumplido con un programa de formación y entrenamiento ofrecido por ellas mismas, si los programas correspondientes se encuentran acreditados en conformidad con la normativa vigente.

14. Establecer, mediante resolución, protocolos de atención en salud. Para estos efectos, se entiende por protocolos de atención en salud las instrucciones sobre manejo operativo de problemas de salud determinados. Estos serán de carácter referencial, y sólo serán obligatorios, para el sector público y privado, en caso de que exista una causa sanitaria que lo amerite, lo que deberá constar en una resolución del Ministerio de Salud.
15. Implementar, conforme a la ley, sistemas alternativos de solución de controversias sobre responsabilidad civil de prestadores individuales e institucionales, públicos o privados, originada en el otorga-

miento de acciones de salud, sin perjuicio de las acciones jurisdiccionales correspondientes. Los sistemas podrán contemplar la intervención de entidades públicas y privadas que cumplan con condiciones técnicas de idoneidad.

16. Formular políticas que permitan incorporar un enfoque de salud intercultural en los programas de salud en aquellas comunas con alta concentración indígena.

17. Las demás que le confieren las leyes y reglamentos."

2) Intercálase, a continuación del artículo 4°, el siguiente artículo 4° bis, nuevo:

"Artículo 4° bis.- Para el cumplimiento de la función señalada en el número 8 del artículo anterior, el Ministro de Salud deberá convocar la formación de Consejos Consultivos, los que podrán ser integrados por personas naturales y representantes de personas jurídicas, del sector público y del privado, de acuerdo a las materias a tratar.

La resolución que disponga la creación del Consejo respectivo señalará el plazo de duración en el cargo de los integrantes, el quórum para sesionar y las demás normas necesarias para su funcionamiento."

3) Sustitúyese el artículo 5° por el siguiente:

"Artículo 5°.- El Ministerio de Salud estará integrado por el Ministro; la Subsecretaría de Redes Asistenciales; la Subsecretaría de Salud Pública y las secretarías regionales ministeriales.

El Ministerio estará organizado en divisiones, departamentos, secciones y oficinas, considerando la impor-

tancia relativa y el volumen de trabajo que signifique la función."

4) Derógase el inciso final del artículo 6°.

5) Derógase el artículo 7°.

6) En el artículo 8°:

a) Reemplázanse los incisos primero y segundo por los siguientes:

"Artículo 8°.- El Subsecretario de Redes Asistenciales tendrá a su cargo las materias relativas a la articulación y desarrollo de la Red Asistencial del Sistema para la atención integral de las personas y la regulación de la prestación de acciones de salud, tales como las normas destinadas a definir los niveles de complejidad asistencial necesarios para distintos tipos de prestaciones y los estándares de calidad que serán exigibles.

Para ello, el Subsecretario de Redes propondrá al Ministro políticas, normas, planes y programas, velará por su cumplimiento y coordinará su ejecución por los Servicios de Salud, los Establecimientos de Salud de Carácter Experimental, la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud y los demás organismos que integran el Sistema.

El Subsecretario de Redes Asistenciales será el superior jerárquico de las secretarías regionales ministeriales, en las materias de su competencia, y de las divisiones, departamentos, secciones, oficinas, unidades y personal que corresponda."

b) Modifícase el inciso tercero, que ha pasado a ser segundo, del siguiente modo:

- i. Agrégase, en la letra b), a continuación del punto (.), la conjunción "y".
- ii. Sustitúyense, en la letra c), la conjunción "y" con que termina y la coma (,) que la precede, por un punto aparte (.).
- iii. Suprímese la letra d) con sus dos párrafos.

c) Elimínase el inciso final

d) Agrégase el siguiente inciso final, nuevo:

"El Subsecretario de Redes Asistenciales subrogará al Ministro de Salud en ausencia del Subsecretario titular de Salud Pública."

7) Sustitúyese el artículo 9º por el siguiente:

"Artículo 9º.- El Subsecretario de Salud Pública subrogará al Ministro en primer orden, tendrá a su cargo la administración y servicio interno del Ministerio y las materias relativas a la promoción de la salud, vigilancia, prevención y control de enfermedades que afectan a poblaciones o grupos de personas.

En relación con las materias señaladas en el inciso anterior, le corresponderá proponer al Ministro políticas, normas, planes y programas, velar por su cumplimiento, coordinar las acciones del Fondo Nacional de Salud y el Instituto de Salud Pública, e impartirles instrucciones.

Asimismo, administrará el financiamiento previsto para las acciones de

salud pública, correspondientes a las prestaciones y actividades que se realicen para dar cumplimiento a programas de relevancia nacional y aquellas que la ley obligue a que sean financiadas por el Estado, independientemente de la calidad previsional del individuo o institución que se beneficie, pudiendo ejecutar dichas acciones directamente, a través de las secretarías regionales ministeriales, de las entidades que integran el sistema, o mediante la celebración de convenios con las personas o entidades que correspondan.

El Subsecretario de Salud Pública será el superior jerárquico de las secretarías regionales ministeriales, en las materias de su competencia, y de las divisiones, departamentos, secciones, oficinas, unidades y personal que corresponda. Además, como colaborador del Ministro, coordinará las mencionadas secretarías regionales."

8) Derógase el artículo 10.

9) Deróganse los artículos 11 a 13.

10) En el artículo 14:

a) Reemplázase, en el primer párrafo, la oración que empieza con la frase "el que deberá" y termina con la palabra "siguientes:", por "sin perjuicio de las oficinas provinciales que pudieran requerirse."

b) Suprímense los literales desde la a) a la j).

11) Intercálanse, a continuación del artículo 14, los siguientes artículos 14 A, 14 B, 14 C, 14 D y 14 E, nuevos:

"Artículo 14 A.- El Secretario Regional Ministerial será nombrado en la

forma que señale la Ley Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional.

El Secretario Regional Ministerial deberá ser un profesional universitario con competencia, experiencia, conocimientos y habilidades certificadas en el ámbito de la salud pública.

Artículo 14 B.- Las secretarías regionales ministeriales de salud tendrán las siguientes funciones, de acuerdo con las normas y políticas dictadas por el Ministerio de Salud:

1. Velar por el cumplimiento de las normas, planes, programas y políticas nacionales de salud fijados por la autoridad. Asimismo, adecuar los planes y programas a la realidad de la respectiva región, dentro del marco fijado para ello por las autoridades nacionales.
2. Ejecutar las acciones que correspondan para la protección de la salud de la población de los riesgos producidos por el medio ambiente y para la conservación, mejoría y recuperación de los elementos básicos del ambiente que inciden en ella, velando por el debido cumplimiento de las disposiciones del Código Sanitario y de los reglamentos, resoluciones e instrucciones sobre la materia, para lo cual se encontrará dotado de todas las facultades y atribuciones que el Código Sanitario y demás normas legales y reglamentarias sanitario ambientales le confieren, de conformidad con lo previsto en el Artículo 14C.
3. Adoptar las medidas sanitarias que correspondan según su competencia, otorgar autorizaciones

sanitarias y elaborar informes en materias sanitarias. Las normas, estándares e instrumentos utilizados en la labor de fiscalización, serán homogéneos para los establecimientos públicos y privados.

4. Velar por la debida ejecución de las acciones de salud pública por parte de las entidades que integran la red asistencial de cada servicio de salud y, en su caso, ejecutarlas directamente, o mediante la celebración de convenios con las personas o entidades que correspondan.

En el ejercicio de estas funciones, coordinará aquellas acciones de promoción y prevención cuya ejecución recaiga en los servicios de salud.

5. Mantener actualizado el diagnóstico epidemiológico regional y realizar la vigilancia permanente del impacto de las estrategias y acciones implementadas.
6. Colaborar, a solicitud de cualquier organismo público del sector salud, en la implementación de procedimientos de recepción de reclamos.

Los procedimientos a que se refiere este numeral deberán ser concordados con los mencionados organismos, conforme lo determine el reglamento.

7. Cumplir las acciones de fiscalización y acreditación que señalen la ley y los reglamentos y aquellas que le sean encomendadas por otros organismos públicos del sector salud mediante convenio.

8. Evaluar el nivel de cumplimiento de las metas fijadas a las entidades administradoras de salud municipal y sus establecimientos, conforme a lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 19.813.
9. Organizar, bajo su dependencia y apoyar el funcionamiento de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez.
10. Las demás que establezcan las leyes y reglamentos.

Artículo 14 C.- Serán de la competencia del Ministerio de Salud, a través de las secretarías regionales ministeriales, todas aquellas materias que corresponden a los servicios de salud, sea en calidad de funciones propias o en su carácter de sucesores legales del Servicio Nacional de Salud y del Servicio Médico Nacional de Empleados, y que no digan relación con la ejecución de acciones integradas de carácter asistencial en salud, sin perjuicio de la ejecución de acciones de salud pública conforme al número 4 del artículo anterior.

En relación a las materias que trata este artículo, los secretarios regionales ministeriales de salud deberán ajustarse a las normas técnicas y administrativas de carácter general que imparta el Ministerio de Salud, ya sea a nivel nacional o regional.

Artículo 14 D.- Los recursos financieros que recauden las secretarías regionales ministeriales de salud por concepto de tarifas que cobren por los servicios que presten, cuando corresponda, y por las multas que les corresponda percibir, ingresarán al presupuesto de la Subsecretaría de Salud Pública, la que lo distribuirá entre las referidas secretarías regionales.

Artículo 14 E.- Existirá en cada secretaría regional ministerial un Consejo Asesor, el que tendrá carácter consultivo respecto de las materias que señale esta ley y sus reglamentos y las que el secretario regional ministerial le someta a su consideración. Los integrantes del Consejo Asesor no percibirán remuneración por su participación en él.

El secretario regional ministerial deberá convocar al Consejo en el primer trimestre de cada año con el objetivo de informar acerca de la gestión del año anterior y la planificación del año correspondiente. Un reglamento regulará la forma de nombrar a los integrantes, el procedimiento para adoptar acuerdos y las demás normas que sean necesarias para su funcionamiento.".

12) Derógase el artículo 15.

13) En el artículo 16:

- a) En el encabezamiento, sustitúyese la frase "la ejecución de las acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud y rehabilitación de las personas enfermas", por la siguiente: "la articulación, gestión y desarrollo de la red asistencial correspondiente, para la ejecución de las acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud y rehabilitación de las personas enfermas".
- b) Sustitúyese, en el inciso primero, el párrafo que dice: "Siete en la Región Metropolitana de Santiago: Central, Sur, Sur-Oriente, Oriente, Norte, Occidente y Servicio de Salud del Ambiente." por el siguiente: "Seis en la Región Metropolitana de Santiago: Central, Sur, Sur-Oriente, Oriente, Norte y Occidente.".

- 14) Intercálanse, a continuación del artículo 16, los siguientes artículos 16 bis y 16 ter, nuevos:

"Artículo 16 bis.- La Red Asistencial de cada servicio de salud estará constituida por el conjunto de establecimientos asistenciales públicos que forman parte del Servicio, los establecimientos municipales de atención primaria de salud de su territorio y los demás establecimientos públicos o privados que suscriban convenio con el Servicio de Salud respectivo, conforme al artículo 2º de esta ley, los cuales deberán colaborar y complementarse entre sí para resolver de manera efectiva las necesidades de salud de la población.

La Red Asistencial de cada servicio de salud deberá colaborar y complementarse con la de los otros Servicios de Salud, a fin de resolver adecuadamente las necesidades de salud de la población.

Artículo 16 ter.- La red asistencial de cada servicio de salud se organizará con un primer nivel de atención primaria, compuesto por establecimientos que ejercerán funciones asistenciales en un determinado territorio con población a cargo y otros niveles de mayor complejidad que sólo recibirán derivaciones desde el primer nivel de atención, salvo en los casos de urgencia y otros que señalen la ley y los reglamentos.

Los establecimientos de atención primaria, sean consultorios, sean dependientes de municipios, de servicios de salud o tengan convenios con éstos, deberán atender, en el territorio del Servicio respectivo, la población a su cargo. Estos establecimientos, tanto públicos como privados, estarán supeditados a las mismas reglas técnicas y aportes finan-

cieros por tipo de población, de servicios brindados y calidad de éstos, y serán supervisados y coordinados por el servicio de salud respectivo.

Los establecimientos señalados en el inciso anterior, con los recursos físicos y humanos que dispongan, prestarán atención de salud programada y de urgencia, además de las acciones de apoyo y docencia cuando correspondiere, pudiendo realizar determinadas actividades en postas, estaciones médicas u otros establecimientos autorizados, a fin de facilitar el acceso a la población.

El establecimiento de atención primaria deberá cumplir las instrucciones del Ministerio de Salud en relación con la recolección y tratamiento de datos y a los sistemas de información que deberán mantener.

Los beneficiarios de la Ley Nº 18.469 deberán inscribirse en un establecimiento de atención primaria que forme parte de la Red Asistencial del Servicio de Salud en que se encuentre ubicado su domicilio o lugar de trabajo. Dicho establecimiento será el que les prestará las acciones de salud que correspondan en dicho nivel y será responsable de su seguimiento de salud. Los beneficiarios no podrán cambiar su inscripción en dicho establecimiento antes de transcurrido un año de la misma, salvo que acrediten, mediante documentos fidedignos, de los que deberá dejarse constancia, un domicilio o lugar de trabajo distintos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso precedente, los funcionarios públicos del sector salud que sean beneficiarios de la Ley Nº 18.469, y sus cargas, podrán ser atendidos en el mismo establecimiento asistencial en que desempeñan sus labores, sin

perjuicio de que puedan ser referidos a otros centros de salud."

- 15) Deróganse los incisos segundo y tercero del artículo 17.

- 16) Sustitúyese el artículo 18 por el siguiente:

"Artículo 18.- Cada Servicio estará a cargo de un director seleccionado, designado y evaluado conforme al Título VI de la Ley N° 19.882."

- 17) Intercálase, a continuación del artículo 18, el siguiente artículo 18 bis, nuevo:

"Artículo 18 bis.- Al director le corresponderá la organización, planificación, coordinación y control de las acciones de salud que presten los establecimientos de la Red Asistencial del territorio de su competencia, para los efectos del cumplimiento de las políticas, normas, planes y programas del Ministerio de Salud.

Dicha autoridad, conforme a la ley, deberá velar especialmente por fortalecer la capacidad resolutoria del nivel primario de atención.

Con este objeto, conforme a la Ley N° 19.813, determinará para cada entidad administradora de salud primaria y sus establecimientos, las metas específicas y los indicadores de actividad, en el marco de las metas sanitarias nacionales definidas por el Ministerio de Salud y los objetivos de mejor atención a la población beneficiaria. Sobre esta base se evaluará el desempeño de cada entidad administradora. Para efectos de la determinación de dichas metas, deberá requerir la opinión de un Comité Técnico Consultivo presidido por el director e integrado por el Director de Atención Primaria del Servicio

de Salud o su representante, un representante de las entidades administradoras de salud ubicadas en el respectivo territorio jurisdiccional y por un representante de los trabajadores a través de las entidades nacionales, regionales o provinciales que, según su número de afiliados, posea mayor representatividad, todo ello sin perjuicio de las consultas adicionales a otras instancias que estime pertinentes.

El Director deberá, asimismo, velar por la referencia, derivación y contraderivación de los usuarios del Sistema, tanto dentro como fuera de la mencionada red."

- 18) En el artículo 20:

- a) Reemplázase el encabezamiento del artículo 20 por el siguiente:

"Sin perjuicio de lo dispuesto en los Títulos IV y V de este Capítulo, para el desempeño de sus funciones el director tendrá, entre otras, las siguientes atribuciones:"

- b) Sustitúyese la letra a) por la siguiente:

"a) Velar y, en su caso, dirigir la ejecución de los planes, programas y acciones de salud de la Red Asistencial; como asimismo, coordinar, asesorar y controlar el cumplimiento de las normas, políticas, planes y programas del Ministerio de Salud en todos los establecimientos del Servicio.

Determinar el tipo de atenciones de salud que harán los hospitales autogestionados y la forma en que éstos se relacionarán con los demás establecimientos de la Red, en los términos del artículo 25 B."

c) Modificase la letra h) de la siguiente manera:

i) En su párrafo segundo, reemplázanse las palabras "Las transacciones a que se refiere el inciso anterior" por "Los contratos de transacción".

ii) Agrégase, como párrafo tercero, nuevo el siguiente:

"Podrán enajenarse bienes muebles e inmuebles a título gratuito, sólo a favor del fisco y de otras entidades públicas, previa autorización del Ministerio de Salud."

d) Sustitúyese la letra m) por la siguiente:

"m) Delegar sus atribuciones conforme a la ley;"

e) Sustitúyense, en la letra n), la conjunción "y" y la coma (,) que le antecede, por un punto y coma (;).

f) Intercálanse, a continuación de la letra n), las siguientes letras o), p), q), r) y s) nuevas, pasando la actual letra ñ) a ser letra t):

"o) Declarar la exclusión, declaración de estar fuera de uso o dar de baja, los bienes muebles del Servicio, pudiendo utilizar cualquier mecanismo que asegure la publicidad y libre e igualitaria participación de terceros en la enajenación;

p) Disponer, mediante resolución fundada, la comisión de servicios de los funcionarios de su dependencia y que no formen parte del personal del Establecimiento de Autogestión en Red, conforme al

artículo 25 K, en cualquiera de los establecimientos públicos de la Red Asistencial, siempre que dicho establecimiento esté situado en la misma ciudad en que éste se desempeñe. La comisión de servicio podrá tener lugar en una ciudad diferente, siempre que el funcionario consienta en ello.

En caso alguno estas comisiones podrán significar el desempeño de funciones de inferior jerarquía a las del cargo o ajenas a los conocimientos que éste requiere, ni podrán importar menoscabo para el funcionario.

Podrá disponerse que dicha comisión sea cumplida en jornadas totales o parciales, así como en días determinados de la semana.

Los funcionarios no podrán ser designados en comisión de servicios durante más de dos años. No obstante, a petición del funcionario y de común acuerdo podrá prorrogarse la comisión por el plazo que convengan las partes.

Los funcionarios mantendrán, por el tiempo que dure la comisión de servicios, todos los beneficios remuneracionales que por ley les correspondieren.

El funcionario respecto de quien se disponga la comisión de servicios, que estimare que ésta le produce menoscabo podrá solicitar la reposición de la resolución ante el Director. La resolución del Director podrá ser apelada ante el Secretario Regional Ministerial de Salud dentro del término de diez días hábiles contado desde la fecha en que se le

comunique dicha resolución o la que deseche la reposición.

Sin perjuicio de lo dispuesto en esta letra, el Director podrá designar en comisión de servicios a los funcionarios conforme a las normas que establece la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo;

q) Celebrar convenios de gestión con las respectivas entidades administradoras de salud municipal, o con establecimientos de atención primaria, que tengan por objeto, entre otros, asignar recursos asociados al cumplimiento de metas sanitarias, aumento de la resolutivez de sus establecimientos y mejoramiento de los niveles de satisfacción del usuario. Los referidos convenios deberán contemplar, en general, los objetivos y metas, prestaciones y establecimientos de atención primaria involucrados, así como las actividades a realizar, indicadores, medios de verificación y las medidas que se adoptarán en caso de incumplimiento de las obligaciones contraídas.

Los convenios de gestión deberán aprobarse por resolución fundada del Director del Servicio, en la que se consignarán los antecedentes que justifiquen su celebración y los criterios utilizados para elegir a los establecimientos participantes. Los convenios podrán extenderse a otros establecimientos municipales de atención primaria que lo soliciten, siempre que exista disponibilidad presupuestaria para esos fines y que se presenten antecedentes que lo justifiquen desde los puntos de vista económico y sanitario;

r) Evaluar el cumplimiento de las normas técnicas, planes y progra-

mas que imparta el Ministerio de Salud a los establecimientos de atención primaria de salud, y el cumplimiento de las metas fijadas a dichos establecimientos en virtud de los convenios celebrados conforme a la letra anterior y al artículo 57 de la Ley N° 19.378. Si el Director del Servicio verificara un incumplimiento grave de las obligaciones señaladas anteriormente, podrá representar tal circunstancia al alcalde respectivo. Asimismo, dicha comunicación será remitida al intendente regional, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades;

s) Elaborar el presupuesto de la Red Asistencial de Salud a su cargo y formular las consideraciones y observaciones que le merezcan los presupuestos de los hospitales autogestionados, y."

19) Intercálanse, a continuación del artículo 21, los siguientes artículos 21 A y 21 B, nuevos:

"Artículo 21 A.- En cada Servicio de Salud existirá un Consejo de Integración de la Red Asistencial, en adelante el Consejo de Integración, de carácter asesor y consultivo, presidido por el Director del Servicio de Salud, al que le corresponderá asesorar al Director y proponer todas las medidas que considere necesarias para optimizar la adecuada y eficiente coordinación y desarrollo entre la Dirección del Servicio, los Hospitales y los establecimientos de atención primaria, sean éstos propios del Servicio o establecimientos municipales de atención primaria de salud. Asimismo, le corresponderá analizar y proponer soluciones en las áreas en que se presenten dificulta-

des en la debida integración de los referidos niveles de atención de los usuarios.

El Consejo estará constituido por representantes de establecimientos de salud públicos, de todos los niveles de atención, y privados que integren la Red Asistencial del Servicio.

Artículo 21 B.- El nombre de los establecimientos dependientes del Servicio de Salud será determinado mediante decreto supremo expedido a través del Ministerio de Salud, a proposición del respectivo Director del Servicio de Salud, quien deberá acompañar, para estos efectos, la opinión del Consejo Regional correspondiente."

20) Sustitúyese, en el artículo 23, la frase: "del Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960" por la siguiente: "de la Ley N° 18.834".

21) Sustitúyese el artículo 24 por el siguiente:

"Artículo 24.- Los Servicios se financiarán con los siguientes recursos:

- a) Con los aportes y pagos que efectúe el Fondo Nacional de Salud por las prestaciones que otorguen a los beneficiarios de la Ley N° 18.469, a valores que representen los niveles de costos esperados de las prestaciones, de acuerdo a los presupuestos aprobados;
- b) Con los fondos que ponga a su disposición la Subsecretaría de Salud Pública o el Secretario Regional Ministerial para la ejecución de acciones de salud pública;
- c) Con las tarifas que cobren, cuando corresponda, por los servicios y atenciones que presten, fijadas

en aranceles, convenios u otras fuentes;

- d) Con los frutos que produzcan sus bienes propios y con el producto de la enajenación de esos mismos bienes. Esta norma no se aplicará a la parte de dichos recursos que, por disposición especial o por acto testamentario o de donación, tenga un destino o finalidad determinado;
 - e) Con las donaciones que se le hagan y las herencias y legados que acepte, lo que deberá hacer con beneficio de inventario. Dichas donaciones y asignaciones hereditarias estarán exentas de toda clase de impuestos y de todo gravamen o pago que les afecten. Las donaciones no requerirán del trámite de insinuación;
 - f) Con las participaciones, contribuciones, arbitrios, subvenciones, aportes, transferencias, rentas, utilidades, multas y otros recursos que reciban, y
 - g) Mediante presentación de proyectos a fondos concursables y a instituciones u organismos solidarios."
- 22) Intercálanse, a continuación del artículo 25, los siguientes Títulos IV y V, nuevos:

"TITULO IV

DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE AUTOGESTION EN RED

Párrafo I

De la creación y funciones

Artículo 25 A.- Los establecimientos de salud dependientes de los Servicios de Salud, que tengan mayor complejidad técnica, desarrollo de especialidades, organización administrativa y número de prestaciones,

obtendrán la calidad de "Establecimientos de Autogestión en Red", con las atribuciones y condiciones que señala este Título, si cumplen los requisitos que se determinen en el Reglamento a que se refiere el inciso siguiente.

Un reglamento, suscrito por el Ministro de Salud, deberá regular, entre otras materias, el sistema de obtención de dicha calidad y el proceso de evaluación del cumplimiento de los requisitos exigidos y los mecanismos de evaluación y control de su gestión. Asimismo, podrá establecer diferentes requisitos y mecanismos de evaluación de acuerdo a la complejidad, especialización de los recursos humanos, organización administrativa y prestaciones que otorguen, como también aquellos requisitos mínimos y comunes que todos éstos deberán cumplir, los que deberán estar referidos, al menos, al cumplimiento de metas y objetivos sanitarios, a gestión financiera, gestión de personal, gestión del cuidado e indicadores y estándares fijados en convenios y normas.

Estos establecimientos deberán tener procedimientos de medición de costos, de calidad de las atenciones prestadas y de satisfacción de los usuarios.

Mediante resolución fundada conjunta de los Ministerios de Salud y de Hacienda, se reconocerá la calidad de "Establecimiento de Autogestión en Red" a aquellos que cumplan los requisitos señalados en el Reglamento, los que estarán sujetos a las normas de este Título, conforme el inciso primero.

Los establecimientos que obtengan la calidad de "Establecimiento de Autogestión en Red" serán órganos funcionalmente desconcentrados del

correspondiente Servicio de Salud, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley N° 18.575 y a las normas de la presente ley.

No obstante, en el ejercicio de las atribuciones radicadas por ley en su esfera de competencia, no comprometerán sino los recursos y bienes afectos al cumplimiento de sus fines propios a que se refieren los artículos 25 L y 25 M.

Los Establecimientos de Autogestión en Red, dentro de su nivel de complejidad, ejecutarán las acciones de salud que corresponden a los Servicios de Salud de acuerdo a la ley.

Artículo 25 B.- El Establecimiento, como parte integrante de la Red Asistencial, deberá, a lo menos:

1. Desarrollar el tipo de actividades asistenciales, grado de complejidad técnica y especialidades que determine el Director del Servicio de Salud respectivo, de acuerdo al marco que fije el Subsecretario de Redes Asistenciales en conformidad con los requerimientos y prioridades sanitarias nacionales y de la respectiva Red Asistencial;
2. Atender beneficiarios de la Ley N° 18.469 y de la Ley N° 16.744, que hayan sido referidos por alguno de los establecimientos de las Redes Asistenciales que correspondan, conforme a las normas que imparta el Subsecretario de Redes Asistenciales y el Servicio de Salud, y los casos de urgencia o emergencia, en el marco de la ley y los convenios correspondientes;
3. Mantener sistemas de información compatibles con los de la Red Asistencial correspondiente, los que serán determinados por

el Subsecretario de Redes Asistenciales;

4. Entregar información estadística y de atención de pacientes que le sea solicitada, de acuerdo a sus competencias legales, por el Ministerio de Salud, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud, la Superintendencia de Salud, los establecimientos de la Red Asistencial correspondiente o alguna otra institución con atribuciones para solicitarla.

Los Establecimientos de Auto-gestión en Red que estén destinados a la atención preferente de una determinada especialidad, con exclusión de las especialidades básicas, de alta complejidad técnica y de cobertura nacional, formarán parte de una Red Asistencial de Alta Especialidad de carácter nacional coordinada por el Subsecretario de Redes Asistenciales, conforme a un reglamento del Ministerio de Salud. Para los efectos de lo dispuesto en los números 1 y 2 del inciso primero, deberán sujetarse exclusivamente a las normas que imparta dicho Subsecretario.

Artículo 25 C.- El Establecimiento estará a cargo de un Director, el que corresponderá al segundo nivel jerárquico del Servicio de Salud para los efectos del artículo TRIGESIMO SEPTIMO de la Ley N°19.882. Tendrá las atribuciones a que se refieren los artículos 25 E y 25 F.

El cargo de Director de Establecimiento deberá ser servido en jornada completa de 44 horas semanales y remunerado conforme al sistema del Decreto Ley N° 249, de 1974, y sus normas complementarias, según el grado de la escala en que se en-

cuentre ubicado el cargo en la respectiva planta de personal. Deberá ser un profesional universitario con competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Los mecanismos y procedimientos de coordinación y relación entre el Director del Establecimiento y el Director del Servicio de Salud correspondiente se regirán por lo establecido en la ley y por los convenios de desempeño que se celebren de conformidad con ella.

El convenio de desempeño deberá establecer especialmente directivas sanitarias relacionadas con el cumplimiento de objetivos sanitarios y de integración a la Red, como asimismo metas de desempeño presupuestario.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos QUINCUAGESIMO SEPTIMO Y QUINCUAGESIMO OCTAVO de la Ley N° 19.882, el Director del Establecimiento será removido por el Director del Servicio de Salud de comprobarse el incumplimiento del convenio de desempeño o falta grave a sus deberes funcionarios. En los casos de remoción se requerirá la consulta previa al Ministro de Salud, salvo en las situaciones previstas en el inciso cuarto del artículo 25 I.

Artículo 25 D.- Existirá un Consejo Consultivo de los Usuarios, el que estará compuesto por 5 representantes de la comunidad vecinal y 2 representantes de los trabajadores del establecimiento.

El Consejo Consultivo tendrá la función de asesorar al director del establecimiento en la fijación de las políticas de éste y en la definición y evaluación de los planes institucionales.

Asimismo, en el primer trimestre de cada año, el Director presentará al Consejo Consultivo el plan de actividades a desarrollar por el establecimiento durante el año, así como la cuenta pública anual del mismo.

Un reglamento determinará las materias, integrantes y procedimientos que correspondan para el correcto desarrollo de las tareas que competen al Consejo Consultivo.

El Director contará también con la asesoría de un Consejo Técnico, el que tendrá por objetivo colaborar en los aspectos de gestión en que el Director requiera su opinión, así como propender a la mejor coordinación de todas las actividades del establecimiento.

El Consejo será presidido por el Director y estará constituido por representantes de las distintas jefaturas del establecimiento, conforme lo establezca el reglamento.

Artículo 25 E.- La administración superior y control del establecimiento corresponderán al Director. El Director del Servicio de Salud no podrá interferir en el ejercicio de las atribuciones que le confiere este título al Director del Establecimiento, ni alterar sus decisiones. Con todo, podrá solicitar al Director del Establecimiento la información necesaria para el cabal ejercicio de las funciones de éste.

Artículo 25 F.- En el Director estarán radicadas las funciones de dirección, organización y administración del correspondiente establecimiento y en especial tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Dirigir la ejecución de los programas y acciones de salud y coordinar, asesorar, inspeccionar y

controlar todas las dependencias del Establecimiento.

- b) Diseñar y elaborar un plan de desarrollo del Establecimiento.
- c) Organizar internamente el Establecimiento y asignar las tareas correspondientes, conforme a la presente ley, el Código Sanitario y las demás normativas vigentes.
- d) Elaborar y presentar al Director del Servicio de Salud correspondiente, el que lo remitirá al Subsecretario de Redes Asistenciales con un informe, el proyecto de presupuesto del Establecimiento, el plan anual de actividades asociado a dicho presupuesto y el plan de inversiones, conforme a las necesidades de ampliación y reparación de la infraestructura, de reposición del equipamiento de éste y a las políticas del Ministerio de Salud.

Sin perjuicio de las instrucciones generales que imparta la Dirección de Presupuestos para estos efectos, el Director deberá priorizar las actividades y el plan de inversiones, detallando el costo de cada una de ellas y justificando la priorización propuesta. El presupuesto indicará detalladamente el estado del cobro de las prestaciones otorgadas y devengadas.

El Subsecretario de Redes Asistenciales, mediante resolución, aprobará los presupuestos de los Establecimientos Autogestionados y el del Servicio, a más tardar el 15 de diciembre de cada año, o el siguiente día hábil, si el 15 fuera feriado, sobre la base del presupuesto aprobado al Servicio de Salud correspondiente y de las instrucciones que imparta

la Dirección de Presupuestos. Dicha resolución deberá, además, ser visada por la Dirección de Presupuestos. Si vencido el plazo el Subsecretario no hubiera dictado la resolución, el presupuesto presentado por el Director se entenderá aprobado por el solo ministerio de la ley.

En cada uno de los presupuestos de los Establecimientos Autogestionados y de los Servicios de Salud, se fijará la dotación máxima de personal; los recursos para pagar horas extraordinarias en el año; los gastos de capacitación y perfeccionamiento; el gasto anual de viáticos; la dotación de vehículos y la cantidad de recursos como límite de disponibilidad máxima por aplicación de la Ley N° 19.664 y demás autorizaciones máximas consideradas en el respectivo presupuesto, todo ello conforme a las instrucciones que imparta la Dirección de Presupuestos para la elaboración del proyecto de Ley de Presupuestos. Si el presupuesto aprobado por el Subsecretario de Redes Asistenciales es menor que el solicitado por el Director del Establecimiento, el subsecretario deberá indicar los componentes del plan anual de actividades y del plan de inversiones que deberán reducirse para ajustarse al presupuesto aprobado.

- e) Ejecutar el presupuesto y el plan anual del establecimiento, de acuerdo con las normas relativas a la administración financiera del Estado.

El director podrá modificar el presupuesto y los montos determinados en sus glosas.

Dichas modificaciones podrán ser rechazadas mediante resolución del Subsecretario de Redes Asistenciales, de acuerdo con las instrucciones impartidas por la Dirección de Presupuestos. Si el Subsecretario no se pronuncia en el plazo de quince días, contados desde la recepción de la solicitud, ésta se entenderá aceptada.

Copia de todos los actos relativos a las modificaciones presupuestarias deberán ser remitidas al Servicio de Salud correspondiente y a la Dirección de Presupuestos.

- f) Ejercer las funciones de administración del personal destinado al establecimiento, en tanto correspondan al ámbito del mismo, en materia de suplencias, capacitación, calificaciones, jornadas de trabajo, comisiones de servicio, cometidos funcionarios, reconocimiento de remuneraciones, incluyendo todas aquellas asignaciones y bonificaciones que son concedidas por el Director del Servicio, feriados, permisos, licencias médicas, prestaciones sociales, responsabilidad administrativa y demás que establezca el reglamento.

Respecto del personal a contrata y al contratado sobre la base de honorarios, el Director del Establecimiento ejercerá las funciones propias de un jefe superior de servicio.

Un Reglamento, emitido a través del Ministerio de Salud, el que también será suscrito por el Ministro de Hacienda, establecerá las normas necesarias para ejercer las funciones de que trata el presente literal.

- g) Celebrar contratos de compra de servicios de cualquier naturaleza, con personas naturales o jurídicas, para el desempeño de todo tipo de tareas o funciones, generales o específicas, aun cuando sean propias o habituales del Establecimiento.

El gasto por los contratos señalados en esta letra no podrá exceder el 20% del total del presupuesto asignado al establecimiento respectivo.

- h) Celebrar contratos regidos por la Ley N° 18.803.
- i) Ejecutar y celebrar toda clase de actos y contratos sobre bienes muebles e inmuebles y sobre cosas corporales o incorpóreas que hayan sido asignadas o afectadas al Establecimiento y las adquiridas por éste, y transigir respecto de derechos, acciones y obligaciones, sean contractuales o extracontractuales.

Los contratos de transacción deberán ser aprobados por resolución del Ministerio de Hacienda, cuando se trate de sumas superiores a cinco mil unidades de fomento.

Con todo, no podrán enajenarse los inmuebles sin que medie autorización previa otorgada por resolución del Ministerio de Salud, y con sujeción a las normas de los Decretos Leyes N° 1.056, de 1975, o N° 1.939, de 1977. Cuando la enajenación de bienes muebles alcance las siete mil unidades tributarias mensuales en un año, todas las que le sucedan requerirán la autorización previa del Director del Servicio de Salud respectivo.

Asimismo, sin perjuicio de lo dispuesto en la letra r), podrán enajenarse bienes muebles e inmuebles a título gratuito, sólo a favor del Fisco y de otras entidades públicas.

- j) Celebrar convenios regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 36, de 1980, del Ministerio de Salud.
- k) Celebrar convenios con el Servicio de Salud respectivo, con otros Establecimientos de Auto-gestión en Red, con Establecimientos de Salud de Carácter Experimental, y con entidades administradoras de salud primaria pertenecientes a su territorio, en los que se podrán proveer todos los recursos necesarios para la ejecución del convenio, mediante la destinación de funcionarios a prestar colaboración en éste, el traspaso de fondos presupuestarios u otras modalidades adecuadas a su naturaleza. En particular, podrá estipularse el aporte de medicamentos, insumos y otros bienes fungibles de propiedad del establecimiento. Los bienes inmuebles, equipos e instrumentos podrán cederse en comodato o a otro título no traslativo de dominio, y serán restituidos a su terminación.

Los convenios con entidades que no sean parte de su Red Asistencial deberán contar con la aprobación del Director del Servicio.

- l) Celebrar convenios con personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado, tengan o no fines de lucro, con el objetivo de que el Establecimiento otorgue prestaciones y acciones de salud, pactando los precios y mo-

dalidades de pago o prepago que se acuerden, conforme a las normas que impartan para estos efectos los Ministerios de Salud y de Hacienda.

Las personas o instituciones que celebren dichos convenios estarán obligadas al pago íntegro de la prestación otorgada. El incumplimiento de las obligaciones por parte del beneficiario de la prestación o acción de salud no afectará a la obligación contraída con el Establecimiento por parte de las personas o instituciones celebrantes del convenio.

Los convenios con las instituciones de salud previsual estarán sujetos a lo dispuesto en los artículos 22 y 33 de la Ley N° 18.933 en relación con el uso de camas.

Los convenios a que se refiere esta letra no podrán, en ningún caso, significar postergación o menoscabo de las atenciones que el Establecimiento debe prestar a los beneficiarios legales. En consecuencia, con la sola excepción de los casos de emergencia o urgencia debidamente calificadas, dichos beneficiarios legales se preferirán por sobre los no beneficiarios. La auditoría señalada en el artículo 25 H deberá determinar el cumplimiento de lo preceptuado en este párrafo.

La infracción de los funcionarios a lo dispuesto en este artículo hará incurrir en responsabilidad y traerá consigo las medidas disciplinarias que establece el artículo 116 de la Ley N° 18.834.

- m) Celebrar convenios con profesionales de la salud que sean funcionarios del Sistema Nacional de

Servicios de Salud y que cumplan jornadas de a lo menos 22 horas semanales cuando tengan por objeto atender a sus pacientes particulares en el establecimiento. En estos casos, dicha atención deberá realizarse fuera del horario de su jornada de trabajo. Por resolución fundada se podrá autorizar convenios con profesionales que cumplan jornada de 11 horas semanales o con profesionales que no sean funcionarios del sistema, previa aprobación del Director del Servicio de Salud.

Estos convenios no podrán discriminar arbitrariamente, deberán ajustarse al reglamento y a las instrucciones que impartan conjuntamente los ministerios de Salud y de Hacienda y, en virtud de ellos, se podrán destinar a hospitalización los pensionados.

El paciente particular deberá garantizar debidamente el pago de todas las obligaciones que para éste se generan con el Establecimiento por la ejecución del convenio, conforme a las instrucciones de los ministerios de Salud y de Hacienda.

En todo caso, se dará prioridad al pago de los gastos en que haya incurrido el Establecimiento, y éste no será responsable de los daños que se produzcan como consecuencia de dichas prestaciones o acciones de salud, con excepción de los perjuicios causados directamente por negligencia del Establecimiento.

Los convenios a que se refiere esta letra no podrán, en ningún caso, significar postergación o menoscabo de las atenciones

que el Establecimiento debe prestar a los beneficiarios legales. En consecuencia, con la sola excepción de los casos de emergencia o urgencia debidamente calificadas, dichos beneficiarios legales se preferirán por sobre los no beneficiarios. La auditoría señalada en el artículo 25 H deberá determinar el cumplimiento de lo preceptuado en este párrafo.

La infracción de los funcionarios a lo dispuesto en este artículo hará incurrir en responsabilidad y traerá consigo las medidas disciplinarias que establece el artículo 116 de la Ley N° 18.834.

- n) Celebrar convenios con el Fondo Nacional de Salud y con el servicio de salud correspondiente por las prestaciones que otorgue el Establecimiento a los beneficiarios de la Ley N° 18.469 en la Modalidad de Atención Institucional. En el caso de la Modalidad de Libre Elección se aplicarán las normas generales de la Ley N°18.469.

Con el exclusivo objetivo de verificar que los convenios cumplan con el artículo 25 B, el respectivo Director del Servicio de Salud, o el Subsecretario de Redes Asistenciales en el caso de los establecimientos que formen parte de la Red Asistencial de Alta Especialidad, deberá aprobarlos previamente, dentro de los quince días siguientes a su recepción. Después de ese plazo, si no se han hecho objeciones fundadas, los convenios se entenderán aprobados.

Las controversias que se originen por el párrafo precedente serán

resueltas por el Ministro de Salud.

- ñ) Otorgar prestaciones a los beneficiarios de la Ley N° 18.469, de acuerdo a las normas legales y reglamentarias vigentes, para lo cual podrá celebrar convenios con los Servicios de Salud, a fin de establecer las condiciones y modalidades que correspondan.
- o) Ejecutar acciones de salud pública, de acuerdo a las normas legales y reglamentarias vigentes, para lo cual podrá celebrar convenios con el Secretario Regional Ministerial y el Subsecretario de Salud Pública, a fin de establecer las condiciones y modalidades que correspondan.
- p) Establecer en forma autónoma un arancel para la atención de personas no beneficiarias de la Ley N°18.469, el cual en ningún caso podrá ser inferior al arancel a que se refiere el artículo 28 de dicha ley.
- q) Realizar operaciones de leasing e invertir excedentes estacionales de caja en el mercado de capitales, previa autorización expresa del Ministerio de Hacienda.
- r) Declarar la exclusión, declaración de estar fuera de uso y dar de baja los bienes muebles del Establecimiento, pudiendo utilizar cualquier mecanismo que asegure la publicidad y libre e igualitaria participación de terceros en la enajenación.
- s) Delegar, bajo su responsabilidad, y de conformidad con lo establecido en la Ley N° 18.575, atribuciones y facultades en los funcionarios de su dependencia.

- t) Conferir mandatos en asuntos determinados.
- u) Desempeñar las demás funciones y atribuciones que le asignen las leyes y reglamentos.
- v) Condonar, total o parcialmente, en casos excepcionales y por motivos fundados, con acuerdo del Director del Servicio de Salud respectivo, la diferencia de cargo del afiliado de la Ley N° 18.469, de acuerdo a criterios previamente definidos mediante resolución fundada del Director del Fondo Nacional de Salud.

Las inversiones que se financien con recursos propios y que superen las diez mil unidades tributarias mensuales, deberán contar con la autorización del Director del Servicio de Salud respectivo.

Para todos los efectos legales, la representación judicial y extrajudicial del Servicio de Salud respectivo se entenderá delegada en el Director del Establecimiento, cuando ejerza las atribuciones señaladas en este artículo. Notificada la demanda, deberá ponerla, en el plazo de 48 horas, en conocimiento personal del Director del Servicio de Salud correspondiente, quien deberá adoptar las medidas administrativas que procedieran y podrá intervenir como coadyuvante en cualquier estado del juicio.

Artículo 25 G.- El Establecimiento estará sujeto a una evaluación anual del Subsecretario de Redes Asistenciales, para verificar el cumplimiento de los estándares determinados por resolución conjunta de los Minis-

terios de Salud y de Hacienda, que incluirán a lo menos las siguientes materias:

- a) Cumplir las obligaciones que establece el artículo 25 B, para lo que se requerirá un informe al Director del Servicio de Salud correspondiente, salvo en los casos de establecimientos que formen parte de la Red Asistencial de Alta Especialidad;
- b) Estar registrado en la Superintendencia de Salud como prestador institucional de salud acreditado;
- c) Haber implementado satisfactoriamente sistemas o mecanismos de gestión y desarrollo de competencias en áreas tales como planificación y control de gestión; administración de personal; atención y apoyo al usuario; administración financiero-contable y auditoría interna; sistemas de cuenta pública a la comunidad, entre otras;
- d) Mantener el equilibrio presupuestario y financiero, definido como la igualdad que debe existir entre los ingresos y gastos devengados y que el pago de las obligaciones devengadas y no pagadas se efectúe en un plazo no superior a sesenta días;
- e) Lograr el cumplimiento de las metas que se determinen con relación a niveles de satisfacción de los usuarios;
- f) Lograr una articulación adecuada dentro de la Red Asistencial, para lo que se requerirá un informe del Director del Servicio de Salud correspondiente, salvo en los casos de establecimientos que formen parte de la Red Asistencial de Alta Especialidad, y

- g) Cumplir las metas de registro y reducción de listas de espera que se hubieren convenido con el Director del Servicio de Salud o el Subsecretario de Redes Asistenciales, según corresponda, para lo que se requerirá un informe del Director del Servicio de Salud correspondiente, salvo en los casos de establecimientos que formen parte de la Red Asistencial de Alta Especialidad.

Artículo 25 H.- El establecimiento deberá efectuar auditorías de la gestión administrativa y financiera a lo menos una vez al año, las que podrán ser realizadas por auditores externos conforme las normas que impartan el Subsecretario de Redes Asistenciales.

Sin perjuicio de lo anterior y de las respectivas normas de contabilidad gubernamental, el Establecimiento deberá elaborar estados financieros trimestrales en la forma que defina el reglamento.

Se enviará copia de los informes y estados financieros al Subsecretario de Redes y al Director del Servicio de Salud respectivo.

Artículo 25 I.- Detectado por el Subsecretario de Redes Asistenciales, el Director del Servicio de Salud respectivo o el Superintendente de Salud el incumplimiento de los estándares señalados en el artículo 25 G, el Subsecretario representará al Director del Establecimiento la situación y le otorgará un plazo de 15 días hábiles, el que podrá ser prorrogado por una sola vez, para que presente un Plan de Ajuste y Contingencia.

La Subsecretaría, conjuntamente con la Dirección de Presupuestos,

dispondrá de un plazo máximo de 15 días hábiles para pronunciarse acerca del Plan de Ajuste y Contingencia, ya sea aprobándolo o rechazándolo.

Si la Subsecretaría aprueba el plan presentado, éste deberá ejecutarse en el plazo que acuerden, el que no podrá exceder de ciento veinte días. Al cabo de este plazo, deberá evaluarse si se subsanaron los incumplimientos que se pretendieron regularizar con su implementación.

La no presentación del plan, su rechazo o la evaluación insatisfactoria del mismo, se considerarán incumplimiento grave del convenio de desempeño por parte del Director del Establecimiento el cual, en estos casos, cesará en sus funciones de Director por el solo ministerio de la ley. Asimismo, en tanto no se restablezca el nivel de cumplimiento de los estándares establecidos, el personal directivo del respectivo establecimiento no tendrá derecho a la asignación asociada al cumplimiento de los requisitos señalados, de acuerdo a las normas establecidas en el Capítulo VI de esta ley.

Artículo 25 J.- Mediante resolución del Subsecretario de Redes Asistenciales se regulará la forma en que la población usuaria del Establecimiento podrá manifestar sus peticiones, críticas y sugerencias.

Párrafo II

Normas especiales de personal

Artículo 25 K.- Los funcionarios de planta o a contrata que se desempeñen en el establecimiento a la fecha de otorgamiento de la calidad de "Establecimiento de Autogestión en Red" permanecerán destinados a éste. Sin perjuicio de lo anterior, por resolución fundada del Director del

Servicio de Salud, a petición expresa del Director del Establecimiento, podrá ponerse término a la destinación en el establecimiento de determinados funcionarios, quienes quedarán a disposición del Servicio de Salud correspondiente, todo ello cuando lo requieran las necesidades del Servicio y fuere conveniente para el buen funcionamiento del Establecimiento.

Los contratos a honorarios vigentes a la fecha indicada continuarán surtiendo sus efectos conforme a las disposiciones contenidas en ellos.

Párrafo III

De los recursos y bienes del establecimiento

Artículo 25 L.- El Establecimiento, para el desarrollo de sus funciones, contará con los siguientes recursos:

- a) Con aquellos pagos que le efectúe el Fondo Nacional de Salud por las prestaciones que otorgue a los beneficiarios de la Ley N° 18.469;
- b) Con aquellos pagos que le efectúe el Servicio de Salud respectivo por las prestaciones que otorgue a los beneficiarios de la Ley N° 18.469;
- c) Con aquellos pagos que le efectúe el Subsecretario de Salud Pública o el Secretario Regional Ministerial por la ejecución de acciones de salud pública;
- d) Con los ingresos que obtenga, cuando corresponda, por los servicios y atenciones que preste, fijados en aranceles, convenios u otras fuentes;

- e) Con los frutos que produzcan los bienes destinados a su funcionamiento y con el producto de la enajenación de esos mismos bienes;
- f) Con las donaciones que se le hagan y las herencias y legados que acepte, lo que deberá hacer con beneficio de inventario. Dichas donaciones y asignaciones hereditarias estarán exentas de toda clase de impuestos y de todo gravamen o pago que les afecten. Las donaciones no requerirán del trámite de insinuación;
- g) Con las participaciones, contribuciones, arbitrios, subvenciones y otros recursos que le corresponda percibir;
- h) Mediante presentación de proyectos a fondos concursables y a instituciones u organismos solidarios, e
- i) Con los aportes, transferencias, subvenciones que reciba de la Ley de Presupuestos del Sector Público, de personas naturales y jurídicas de derecho público o privado, nacionales o extranjeras y con los empréstitos y créditos internos y externos que contrate en conformidad a la ley.

Artículo 25 M.- El establecimiento tendrá el uso, goce y disposición exclusivo de los bienes raíces y muebles de propiedad del Servicio de Salud correspondiente, que se encuentren destinados al funcionamiento de los servicios sanitarios, administrativos u otros objetivos del Establecimiento, a la fecha de la resolución que reconozca su condición de "Establecimiento de Autogestión en Red", y de los demás bienes que

adquiera posteriormente a cualquier título.

En el plazo de un año, contado de la fecha señalada en el inciso anterior, mediante una o más resoluciones del Subsecretario de Redes Asistenciales, se individualizarán los bienes muebles e inmuebles de propiedad del Servicio de Salud que se destinen al funcionamiento del Establecimiento.

Los bienes señalados en este artículo, destinados al funcionamiento de los servicios sanitarios y administrativos, gozan de inembargabilidad.

Párrafo IV

De las contiendas de competencia

Artículo 25 N.- Las contiendas de competencia que surjan entre los directores de los servicios de salud y los directores de los "Establecimientos de Autogestión en Red", serán resueltas por el Subsecretario de Redes Asistenciales.

Titulo V

De los establecimientos de salud de menor complejidad

Artículo 25 Ñ.- Los establecimientos de salud dependientes de los servicios de salud, que tengan menor complejidad técnica, desarrollo de especialidades, organización administrativa y número de prestaciones, tendrán las atribuciones que señala este título si cumplen los requisitos que se determinen conforme el artículo 25 P.

Un Reglamento, que será suscrito por los Ministros de Salud y de Hacienda, deberá regular, entre otras materias, el sistema de obtención de

las atribuciones y el proceso de evaluación del cumplimiento de los requisitos exigidos y los mecanismos de evaluación y control de su gestión. Asimismo, podrá establecer diferentes requisitos y mecanismos de evaluación de acuerdo a la complejidad, especialización de los recursos humanos, organización administrativa y prestaciones que otorguen, como también aquellos requisitos mínimos y comunes que todos éstos deberán cumplir, entre los que se deberá contemplar la gestión del personal y la gestión del cuidado.

Mediante resolución fundada de los Ministerios de Salud y de Hacienda, se reconocerán los establecimientos que cumplan los estándares señalados, los que estarán sujetos a las normas de este título, conforme el inciso primero.

Artículo 25 O.- Al Director del Establecimiento corresponderá programar, dirigir, coordinar, supervisar y controlar todas las actividades de éste para que ellas se desarrollen de modo regular y eficiente, para lo cual tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Dirigir la ejecución de los programas y acciones de salud y coordinar, asesorar, inspeccionar y controlar todas las dependencias del Establecimiento;
- b) Diseñar y elaborar un plan de desarrollo del Establecimiento;
- c) Organizar internamente el Establecimiento y asignar las tareas correspondientes, conforme a la presente ley, el Código Sanitario y las demás normativas vigentes;
- d) Presentar anualmente al Director del Servicio el proyecto de presupuesto del Establecimiento

y ejecutarlo una vez aprobado, de acuerdo a las normas vigentes sobre la materia;

- e) Estudiar y presentar al Director del Servicio, iniciativas y proyectos con sus respectivos análisis y antecedentes, que tiendan a ampliar o mejorar las acciones de salud, indicando sus fuentes de financiamiento;
- f) En materias de personal el Director podrá:
 - designar suplentes;
 - contratar personal, siempre que no implique aumento de la dotación del establecimiento;
 - aceptar renunciaciones voluntarias;
 - designar funcionarios en comisiones de servicios y cometidos funcionales;
 - destinar funcionarios dentro del mismo establecimiento o a otros dependientes del Servicio;
 - autorizar, conceder o reconocer feriados; permisos con o sin goce de remuneraciones dentro del país; licencias por enfermedad, reposos preventivos o maternales; y reconocer, prorrogar y poner término a asignaciones familiares y prenatales;
 - ordenar la instrucción de investigaciones sumarias y sumarios administrativos; aplicar medidas disciplinarias, inclusive la suspensión de funciones; absolver, sobreseer y

resolver sobre todas las materias relacionadas con esos procedimientos;

- declarar accidentes en actos de servicio, y
- g) Desempeñar las demás funciones y atribuciones específicas que les delegue o encomiende el director del servicio y el reglamento.

Artículo 25 P.- Un reglamento, suscrito por los ministros de Salud y de Hacienda, regulará los requisitos que deberá cumplir el Establecimiento, los que se referirán a las siguientes materias, a lo menos:

- a) Estar registrado en la Superintendencia de Salud como prestador institucional de salud acreditado;
- b) Administrar eficientemente los recursos asignados;
- c) Lograr el cumplimiento de las metas que se determinen con relación a niveles de satisfacción de los usuarios, y
- d) Lograr una articulación adecuada con la Red Asistencial.

Artículo 25 Q.- El Establecimiento será evaluado anualmente por el director del servicio de salud respectivo, en la mantención del cumplimiento de los estándares señalados en el artículo anterior. En caso de que no fuere satisfactoria, se deberá remover de su función o cargo, según corresponda, al Director del Establecimiento. Asimismo, en tanto no se restablezca el nivel de cumplimiento de los estándares establecidos, el personal directivo del respectivo establecimiento no tendrá derecho a la asignación asociada al cumplimiento de los requisitos señalados, de

acuerdo a las normas establecidas en el Capítulo VI de esta ley."

- 23) En el inciso primero del artículo 27:
- a) Agrégase, en la letra a), a continuación de la palabra "ley" y antes del punto y coma (;), la siguiente frase: "y fiscalizar la recaudación de los señalados en la letra b) de dicho artículo".
 - b) Suprímese, en la letra d), la conjunción "y", con que finaliza.
 - c) Intercálanse, a continuación de la letra d), las siguientes letras e) y f), nuevas, pasando la actual letra e) a ser letra g):

"e) Conocer y resolver, de acuerdo con la normativa vigente, los reclamos que sus beneficiarios efectúen, conforme a los procedimientos que fije el Ministerio de Salud, sin perjuicio de la competencia de otros organismos públicos, conforme a la ley;

f) Tratar datos personales o sensibles con el fin de proteger la salud de la población o para la determinación y otorgamiento de beneficios de salud. Para los efectos previstos en este número, podrá requerir de las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, la información que fuere necesaria. Todo ello conforme a las normas de la Ley N° 19.628, y."
- 24) Sustitúyense, en el párrafo segundo de la letra g) del artículo 30, las palabras "Las transacciones a que se refiere el inciso anterior" por "Los contratos de transacción".
- 25) Sustitúyese, en el inciso segundo del artículo 31, el numeral "28" por el numeral "31".
- 26) Agréganse, en el inciso tercero del artículo 35, a continuación de la palabra "farmacología", los términos "imagenología, radioterapia, bancos de sangre."
- 27) En el artículo 37, incorpórase la siguiente letra g), nueva:
- "g) Fiscalizar el cumplimiento de normas de calidad y acreditación de los laboratorios señalados en la letra a) precedente, conforme al reglamento a que se refiere el número 12 del artículo 4°, y las que le sean encomendadas por otros organismos públicos del sector salud mediante convenio."
- 28) En el artículo 39:
- a) Reemplázanse en el párrafo segundo de la letra d) las palabras "Las transacciones a que se refiere el inciso anterior" por "Los contratos de transacción".
 - b) Sustitúyese, en la letra k), la palabra "reglamento" por la siguiente expresión: "artículo 42".
 - c) Sustitúyese la letra l) por la siguiente:

"l) Delegar sus atribuciones conforme a la Ley N° 18.575."
 - d) Agrégase la siguiente letra m), nueva, pasando las actuales letras m) y n) a ser letras n) y ñ), respectivamente:

"m) Encomendar las labores operativas de inspección o verificación del cumplimiento de las normas de su competencia, a ter-

ceros idóneos debidamente certificados conforme al reglamento respectivo;"

29) Sustitúyese, en el artículo 40, la frase: "del Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960" por la siguiente: "de la Ley N° 18.834".

30) Sustitúyese el artículo 42 por el siguiente:

"Artículo 42.- La estructura y organización interna del Instituto se determinarán conforme lo establecido en el artículo 31 de la Ley N° 18.575, la planta y dotación máxima y las demás normas legales vigentes."

31) En el artículo 50:

a) Reemplázanse en el párrafo segundo de la letra b) las palabras "Las transacciones a que se refiere el inciso anterior" por "Los contratos de transacción."

b) Sustitúyese, en la letra e), la palabra "reglamento" por la siguiente expresión: "artículo 51".

c) Reemplázase la letra f) por la siguiente:

"f) Delegar sus atribuciones conforme a la Ley N° 18.575."

32) Sustitúyese el artículo 51 por el siguiente:

"Artículo 51.- La estructura y organización interna de la Central se determinarán conforme lo establecido en el artículo 31 de la Ley N° 18.575, la planta y dotación máxima y las demás normas legales vigentes."

33) Sustitúyense, en el inciso segundo del artículo 52, las letras a) y b) por las siguientes:

"a) El Subsecretario de Redes Asistenciales, o su representante, quien la presidirá;

b) Un representante del Ministro de Salud;"

34) En el Capítulo VI:

a) Intercálase, entre el epígrafe del Capítulo y el artículo 56, lo siguiente:

"TITULO I

Normas Generales"

b) Intercálanse, a continuación del artículo 60, los siguientes Títulos II, III, IV, V, VI, VII y VIII, nuevos, pasando los actuales artículos 61 y 62 a ser 84 y 85, respectivamente.

"TITULO II

De la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo

Artículo 61.- Establécese, para el personal perteneciente a las plantas de auxiliares, técnicos y administrativos, sea de planta o a contrata de los Servicios de Salud señalados en el artículo 16 de este cuerpo legal, regidos por la Ley N° 18.834 y el Decreto Ley N° 249, de 1974, una asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, la que contendrá un componente base y otro variable asociado al cumplimiento anual de metas sanitarias y al mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de los organismos señalados.

Corresponderá esta asignación al personal que haya prestado ser-

vicios para alguna de las entidades señaladas en el inciso anterior, o para más de una, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas, y que se encuentre, además, en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación.

Artículo 62.- El monto mensual que corresponderá a cada funcionario por concepto de asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, se calculará sobre el sueldo base más las asignaciones establecidas en los artículos 17 y 19 de la Ley N° 19.185, y, cuando corresponda, la señalada en el artículo 2° de la Ley N° 19.699.

El componente base ascenderá al 5,5% aplicado sobre la base señalada en el inciso primero. El componente variable será de 5,5% de igual base de cálculo, para aquellos funcionarios que se desempeñen en las entidades que hubieren cumplido el 90% o más de las metas fijadas para el año anterior, y de 2,75% para aquellos funcionarios de las entidades que cumplan entre el 75% y menos del 90% de las metas fijadas.

Artículo 63.- Para efectos de otorgar el componente variable de la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo señalada en los artículos precedentes, se aplicarán las reglas siguientes:

1. El Ministerio de Salud fijará, antes del 10 de septiembre de cada año, las metas sanitarias nacionales para el año

siguiente y los objetivos de mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de cada uno de los Servicios de Salud.

2. Conforme al marco señalado en el número anterior, el Director de cada servicio de salud determinará para cada uno de sus establecimientos, incluida la Dirección del Servicio, las metas específicas y los indicadores de actividad.
3. Para efectos de la determinación de las metas, el respectivo Director de Servicio deberá requerir la opinión de un Comité Técnico Consultivo, presidido por dicha autoridad e integrado por el Subdirector Médico del Servicio de Salud, por los directores de establecimientos de salud del servicio, por un representante de la asociación de funcionarios en que el personal de técnicos tenga mayor representación y por un representante de la asociación de funcionarios en que el personal de administrativos y auxiliares tenga, en su conjunto, mayor representación, en el respectivo Servicio de Salud; sin perjuicio de las consultas adicionales a otras instancias que estime pertinentes.
4. En relación con dichas metas específicas, se evaluará el desempeño de cada establecimiento.
5. La evaluación del nivel de cumplimiento de las metas fijadas a cada establecimiento se efectuará por el Se-

cretario Regional Ministerial de Salud respectivo, en el plazo que señale el reglamento, a partir de la información proporcionada por los Servicios de Salud y por los propios establecimientos, la que deberá ser entregada por dichas entidades a la señalada autoridad, a más tardar, el 31 de enero de cada año. La resolución que dicte el Secretario Regional Ministerial de Salud será apelable ante el Ministro de Salud en el plazo de diez días, contado desde el tercer día hábil siguiente al despacho de la resolución por carta certificada dirigida al domicilio del Servicio de Salud correspondiente.

Un reglamento dictado por el Ministerio de Salud, el que también será suscrito por el Ministro de Hacienda, regulará los procedimientos destinados a la definición y evaluación del grado de cumplimiento de las metas anuales, los plazos que deberán cumplirse durante el proceso de evaluación, el mecanismo para determinar las asociaciones de funcionarios con mayor representatividad y sus representantes, y las demás disposiciones necesarias para el otorgamiento de esta asignación.

TITULO III

De la asignación de acreditación individual y estímulo al desempeño colectivo

Artículo 64.- Establécese, para el personal perteneciente a la plan-

ta de profesionales, sea de planta o a contrata, de los servicios de salud señalados en el artículo 16 de este cuerpo legal, y para el personal de la planta de directivos de carrera ubicados entre los grados 17° y 11°, ambos inclusive, regidos por la Ley N° 18.834 y el Decreto Ley N° 249, de 1974, una asignación de acreditación y estímulo al desempeño colectivo, la que contendrá un componente por acreditación individual y otro asociado al cumplimiento anual de metas sanitarias y mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de los organismos señalados.

Corresponderá esta asignación al personal que haya prestado servicios para alguna de las entidades señaladas en el inciso anterior, o para más de una, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas y que se encuentre, además, en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación.

Artículo 65.- El monto mensual que corresponderá a cada funcionario por concepto de asignación de acreditación y estímulo al desempeño colectivo, se calculará sobre el sueldo base más las asignaciones establecidas en los artículos 17 y 19 de la Ley N° 19.185, y, cuando corresponda, la señalada en el artículo 2° de la Ley N° 19.699.

El componente de acreditación individual ascenderá a un máximo de 5,5%, conforme a los años de servicio del funcionario en los Servicios de Salud o sus antecesores legales, aplicado so-

bre la base señalada en el inciso primero. El componente de cumplimiento anual de metas sanitarias y mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios, será de 5,5% de igual base de cálculo, para aquellos funcionarios que se desempeñen en las entidades que hubieren cumplido el 90% o más de las metas fijadas para el año anterior, y de 2,75% para aquellos funcionarios de las entidades que cumplan entre el 75% y menos del 90% de las metas fijadas.

Artículo 66.- Para efectos de otorgar el componente de acreditación individual, se aplicarán las reglas siguientes:

1. El personal a que se refiere el artículo 64 deberá participar en el proceso de acreditación cada tres años, el que consistirá en la evaluación de las actividades de capacitación que sean pertinentes al mejoramiento de la gestión de los organismos y al mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios. Para estos efectos, el respectivo Servicio de Salud deberá disponer, al menos una vez al año, para quienes cumplan el respectivo período, de todas las medidas necesarias para implementar dicho proceso.
2. Accederán al beneficio los funcionarios que hubieren aprobado el proceso de acreditación.
3. El monto del componente de acreditación individual dependerá de los años de servicio del funcionario en los

servicios de salud o sus antecesores legales, según la siguiente tabla:

Hasta 3 años	3%
Más de 3 años hasta 6 años	5%
Más de 6 años hasta 9 años	5,5%

4. Para los funcionarios que tengan más de nueve años de servicio, la asignación pasará a ser permanente, con un porcentaje igual al de la última acreditación que hayan aprobado.
5. En caso de que un funcionario no apruebe uno de los procesos de acreditación, no accederá al incremento del componente, pero mantendrá el porcentaje obtenido por las acreditaciones anteriores.

Un reglamento dictado por el Ministerio de Salud, el que también será suscrito por el Ministro de Hacienda, regulará el mecanismo, la periodicidad y las demás disposiciones necesarias para la implementación del procedimiento de acreditación y el otorgamiento del componente de acreditación individual.

Artículo 67.- Para efectos de otorgar el componente por cumplimiento anual de metas sanitarias y mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios, de la asignación señalada en el artículo 64, se aplicarán las reglas señaladas en el artículo 63, para cuyo efecto los funcionarios beneficiarios de esta asignación tendrán derecho a que un representante de la asociación en

que el personal profesional tenga mayor representación integre el comité señalado en el referido artículo 63.

TITULO IV

De la asignación de estímulo a la función directiva

Artículo 68.- Establécese, para el personal de la planta de directivos de confianza y de carrera superiores al grado 11 de los Servicios de Salud señalados en el artículo 16 de este cuerpo legal, regidos por la Ley N° 18.834 y el Decreto Ley N° 249, de 1974, una asignación de estímulo que se regirá por las siguientes normas:

1. Para el personal directivo que se desempeña en establecimientos de salud que, conforme a lo señalado en el Capítulo II, Título IV de la presente ley, pueden optar a la calidad de "Establecimiento de Autogestión en Red", esta asignación estará asociada íntegramente a la obtención por parte del establecimiento de la calidad mencionada.
2. Para el personal directivo que se desempeña en establecimientos de salud de menor complejidad, conforme a lo señalado en el Capítulo II, Título V de la presente ley, esta asignación estará asociada al cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 25 P.
3. Para el personal directivo que se desempeña en la Dirección de los Servicios de Salud,

esta asignación estará asociada a tres factores: la obtención de la calidad de "Establecimiento de Autogestión en Red" de los establecimientos de su dependencia, el cumplimiento de los requisitos exigidos para los establecimientos dependientes de menor complejidad y el cumplimiento de las metas sanitarias de las entidades administradoras de salud primaria y sus establecimientos cuando corresponda, ubicadas en el respectivo territorio jurisdiccional, conforme a lo señalado en el artículo 4° de la Ley N° 19.813.

Corresponderá esta asignación al personal que haya prestado servicios para alguna de las entidades señaladas en el inciso primero, o para más de una, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas, y que se encuentre, además, en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación.

Artículo 69.- El monto mensual que corresponderá a cada funcionario de la Planta Directiva por concepto de asignación de estímulo, se calculará sobre el sueldo base más las asignaciones establecidas en los artículos 17 y 19 de la Ley N° 19.185 y, cuando corresponda, la asignación de responsabilidad superior otorgada por el decreto Ley N° 1.770, de 1977, y la asignación del artículo 2° de la Ley N° 19.699.

Esta asignación será de 11% sobre la base señalada en el inciso

primero, para aquellos funcionarios de la planta directiva que se desempeñen en las entidades que obtengan la calidad de "Establecimiento de Autogestión en Red". El mismo porcentaje será percibido por los funcionarios de la planta directiva de los Establecimientos de menor complejidad que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 25 P de esta ley.

Para el personal directivo que se desempeñe en la dirección de los servicios de salud, la asignación corresponderá a 11% de la base de cálculo señalada en el inciso primero, conforme a la siguiente distribución:

- a) Hasta 8% por la obtención de la calidad de "Establecimiento de Autogestión en Red" de los establecimientos de su dependencia y el cumplimiento de los requisitos exigidos para los establecimientos dependientes de menor complejidad. El porcentaje por pagar se determinará multiplicando el 8% por el cociente resultante de dividir el número de establecimientos que hayan efectivamente obtenido dicha clasificación y que hayan cumplido los requisitos referidos, según el caso, por el total de los establecimientos dependientes de la dirección del servicio, y
- b) Hasta 3% por el cumplimiento de las metas sanitarias de las entidades administradoras de salud primaria o sus establecimientos cuando corresponda, ubicadas en el respectivo territorio jurisdiccional

del servicio, conforme a lo señalado en el artículo 4º de la Ley N° 19.813. En este caso, el porcentaje por pagar se determinará multiplicando el 3% por el cociente resultante de dividir el número de entidades y establecimientos que efectivamente hayan cumplido el 90% o más de las metas fijadas para el año anterior, por el total de entidades administradoras y sus establecimientos, ubicados en el territorio jurisdiccional del Servicio.

Artículo 70.- Un reglamento dictado por el Ministerio de Salud, el que también será suscrito por el Ministro de Hacienda, regulará el mecanismo y las demás disposiciones necesarias para otorgar la asignación señalada en el artículo 68.

Artículo 71.- Las asignaciones señaladas en los artículos 61, 64 y 68, se pagarán en cuatro cuotas, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. El monto por pagar en cada cuota será equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo como resultado de la aplicación mensual de los porcentajes establecidos precedentemente.

Estas asignaciones tendrán carácter de impositivas para fines de previsión y salud. Para determinar las impositivas e impuestos a que se encuentren afectas, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período que corresponda y los cocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las impositivas

siciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imposibilidad.

TITULO V

De la asignación de turno

Artículo 72.- Establécese una asignación de turno para el personal de planta y a contrata de los servicios de salud señalados en el artículo 16 de este cuerpo legal, regidos por la Ley N° 18.834 y el Decreto Ley N° 249, de 1974, que labora efectiva y permanentemente en puestos de trabajo que requieren atención las 24 horas del día, durante todos los días del año, en un sistema de turno integrado por cuatro o tres funcionarios, quienes alternadamente cubren ese puesto de trabajo, en jornadas de hasta doce horas, mediante turnos rotativos. Estos turnos podrán comprender un número de horas superior a la jornada ordinaria de trabajo del funcionario.

Dicha asignación estará destinada a retribuir pecuniariamente al referido personal el desempeño de jornadas de trabajo en horarios total o parcialmente diferentes de la jornada ordinaria establecida en el artículo 59 de la Ley N° 18.834, incluso en horario nocturno y en días sábados, domingos y festivos, acorde con las necesidades de funcionamiento asistencial ininterrumpido de los establecimientos de salud.

La Ley de Presupuestos, respecto de cada Servicio de Salud, ex-

presará el número máximo de funcionarios afectos al sistema de turno integrado por cuatro y por tres funcionarios, separadamente. Para estos efectos, se considerará la información sobre la dotación de personal, la carga de trabajo y la complejidad en la atención prestada por los establecimientos de salud.

Artículo 73.- Esta asignación será imponible sólo para efectos de pensiones y de salud y será incompatible con la asignación establecida en la letra c) del artículo 93 de la Ley N° 18.834.

El personal que labora en el sistema de turno de que trata este Título no podrá desempeñar trabajos extraordinarios de ningún tipo, salvo cuando se trate de trabajos de carácter imprevisto motivados por emergencias sanitarias o necesidades impostergables de atención a pacientes, los que deberán ser calificados por el Director del Establecimiento respectivo mediante resolución fundada. En estos casos, será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 60 de la Ley N° 18.834.

Artículo 74.- Para tener derecho a la asignación de turno, los funcionarios deberán estar formalmente destinados a prestar servicios en los puestos de trabajo cuya jornada sea ininterrumpida, a través de resoluciones anuales del director del establecimiento de salud correspondiente.

Esta asignación se percibirá mientras el trabajador se encuentre en funciones en los puestos de trabajo mencionados, e integre el

sistema de turnos rotativos cubiertos por cuatro o tres funcionarios, manteniendo el derecho a percibirla durante los períodos de ausencia con goce de remuneraciones originados por permisos, licencias y feriado legal. Asimismo, será considerada como estipendio de carácter general y permanente, para efectos del inciso tercero del artículo 21 de la Ley N° 19.429.

Artículo 75.- Las horas extraordinarias que, en virtud de lo dispuesto en la letra c) del artículo 93 de la Ley N° 18.834, puedan percibir los funcionarios de planta y a contrata de los servicios de salud señalados en el artículo 16 de este cuerpo legal, regidos por la Ley N° 18.834 y el Decreto Ley N° 249, de 1974, cualquiera que sea el motivo de su origen, no constituirán remuneración permanente para ningún efecto legal. En consecuencia, no se percibirán durante los feriados, licencias y permisos con goce de remuneraciones.

TITULO VI

De la asignación de responsabilidad

Artículo 76.- Establécese una asignación de responsabilidad para el personal de la planta de profesionales, de planta y a contrata de los Servicios de Salud señalados en el artículo 16 de este cuerpo legal, regidos por la Ley N° 18.834 y el Decreto Ley N° 249, de 1974, con jornadas de 44 horas, que desempeñen funciones de responsabilidad de gestión en los Hospitales, Consultorios Generales Urbanos y Rurales, Centros de Referencia

de Salud (CRS) y Centros de Diagnóstico Terapéutico (CDT).

Esta asignación se otorgará mediante concurso, será imponible para los efectos de previsión y salud y se reajustará en la misma oportunidad y porcentajes en que se reajusten las remuneraciones del sector público. Asimismo, no se considerará base de cálculo de ninguna otra remuneración.

Durante el período en que los profesionales perciban la asignación de responsabilidad, tendrán la categoría de jefe directo para los efectos previstos en el Párrafo 3 del Título II de la Ley N° 18.834.

Artículo 77.- Esta asignación se otorgará conforme a las reglas siguientes:

1. El número de cupos por establecimiento es el determinado en el artículo siguiente.
2. Para los efectos de realizar el o los concursos correspondientes, se constituirá en el establecimiento respectivo un comité conformado por el jefe de personal o por quien ejerza las funciones de tal y por quienes integran el Comité de Selección a que se refiere el artículo 18 de la Ley N° 18.834. Se considerará, además, la participación con derecho a voz de un representante de la asociación de funcionarios de los profesionales que, según su número de afiliados, posea mayor representatividad a nivel local.
3. En el o los concursos para acceder a esta asignación, se considerarán los siguientes

factores y con la ponderación indicada en cada caso:

FACTORES	PONDERACION
Capacitación pertinente	30%
Evaluación de Desempeño	20%
Experiencia Calificada	20%
Aptitud para el cargo (Entrevista)	30%

4. El o los cupos disponibles se asignarán en orden de prelación al funcionario o funcionarios que logren el mayor puntaje en el proceso de concurso y sólo en la medida en que cumplan con los requisitos mínimos para su asignación.
5. Se otorgará por un período máximo de tres años, siempre que se desempeñe efectivamente la función de responsabilidad de gestión en el establecimiento en el que fue otorgada. En todo caso, el funcionario podrá concursar nuevamente por la asignación, en la medida en que cumpla los requisitos para ello.
6. Se deberá realizar concurso cada vez que uno o más de los cupos asignados al establecimiento quede disponible.

Un reglamento dictado por el Ministerio de Salud, el que también será suscrito por el Ministro de Hacienda, determinará las funciones de responsabilidad de gestión que podrán ser objeto de esta asignación y todas las otras normas necesarias para la aplicación de este beneficio. Asimismo, clasificará los establecimientos de salud cuyos funcionarios tengan derecho a concursar a esta asignación,

acorde al nivel de complejidad señalado en el artículo siguiente.

Artículo 78.- Para efecto de la concesión de la asignación de responsabilidad, el número total de cupos a nivel nacional será de 1.259, con un costo anual máximo de \$ 515 millones. La Ley de Presupuestos fijará, para cada Servicio de Salud, el número máximo de beneficiarios y los recursos que se pueden destinar para su pago.

Los cupos máximos por tipo de establecimiento y el valor individual anual de la asignación será el señalado en la tabla siguiente. No obstante, el monto indicado para cada caso, podrá ser aumentado o disminuido hasta un 10%.

Tipo de Establecimiento	Cupos Máximos por Persona	Monto Anual por Establecimiento
Alta Complejidad;	13	\$ 580.000
Hospital Media Complejidad;	9	\$ 374.000
Hospital Baja Complejidad;	2	\$ 212.000
Centro de Diagnóstico Terapéutico (CDT) y Centros de Referencia de Salud (CRS);	2	\$ 212.000
Consultorios Generales Urbanos y Rurales;	1	\$ 212.000

La cuantía de los beneficios establecidos en este artículo corresponde a valores vigentes al 30 de noviembre de 2002, y se reajustarán en los mismos porcentajes y oportunidades que se hayan determinado y se determinen para las remuneraciones del sector público.

La asignación otorgada se pagará en cuotas mensuales e iguales, la primera de las cuales el primer día hábil del mes siguiente al de la total tramitación de la resolución que la conceda.

Artículo 79.- Lo dispuesto en la oración final de la letra h) del artículo 1° de la Ley N° 19.490

será aplicable a los beneficios referidos en los artículos 61, 64, 68 y 76 de esta ley.

A los funcionarios que perciban la asignación de turno establecida en el artículo 72 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, y que hayan tenido ausencias injustificadas conforme al artículo 66 de la Ley N° 18.834, se les descontará el monto correspondiente de acuerdo a lo indicado en dicho artículo.

TITULO VII

De la promoción en la carrera funcionaria

Artículo 80.- La promoción de los funcionarios de las plantas de Técnicos, Administrativos y Auxiliares de las Subsecretarías del Ministerio de Salud; del Instituto de Salud Pública de Chile, de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud y de los Servicios de Salud señalados en el artículo 16 de este cuerpo legal, regidos por la Ley N° 18.834 y el Decreto Ley N° 249, de 1974, se efectuará mediante un procedimiento de acreditación de competencias, en el cual se evaluará la capacitación, la experiencia calificada y la calificación obtenida por el personal en el período objeto de acreditación, con una ponderación de 33%, 33% y 34%, respectivamente.

Los funcionarios deberán someterse anualmente al sistema de acreditación de competencias en el cargo que sirvan.

Con el resultado de los procesos de acreditación de competencias, los servicios confeccionarán un

escalafón de mérito para el ascenso, disponiendo a los funcionarios de cada grado de la respectiva planta en orden decreciente conforme al puntaje obtenido en dicho proceso, el que tendrá una vigencia anual a contar del 1 de enero de cada año.

Producida una vacante, será promovido el funcionario que se encuentre en el primer lugar del referido escalafón. En caso de producirse un empate, operarán los criterios de desempate establecidos en el artículo 46 de la Ley N°18.834.

Un reglamento dictado por el Ministerio de Salud, el que también será suscrito por el Ministro de Hacienda, fijará los parámetros, procedimientos, órganos, modalidades específicas para cada planta y demás normas que sean necesarias para el funcionamiento del sistema de acreditación, fundado en criterios técnicos, objetivos e imparciales, que permitan una efectiva evaluación de la competencia e idoneidad de los funcionarios. Asimismo, establecerá las disposiciones necesarias para que los funcionarios dispongan de información oportuna sobre la capacitación a que se refiere este artículo y de los procedimientos para acceder a ella.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo y en el siguiente, será aplicable a los funcionarios lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley N° 18.834.

Respecto del personal señalado en este artículo y en el siguiente, no será aplicable lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley N° 18.834.

Artículo 81.- Para todos los efectos legales, la promoción de los funcionarios de la planta de directivos de carrera y de la planta de profesionales de las Subsecretarías del Ministerio de Salud; del Instituto de Salud Pública de Chile; de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud y de los Servicios de Salud señalados en el artículo 16 de este cuerpo legal, regidos por la Ley N° 18.834 y el Decreto Ley N° 249, de 1974, se hará por concursos internos.

Las bases de los concursos internos considerarán cuatro factores, a saber: capacitación pertinente, evaluación del desempeño, la experiencia calificada y aptitud para el cargo. Cada uno de estos factores tendrá una ponderación de 25%.

Para estos efectos existirá un comité conformado por el jefe de personal o por quien ejerza las funciones de tal y por quienes integran el Comité de Selección a que se refiere el artículo 18 de la Ley N° 18.834. Se considerará, además, la participación con derecho a voz de un representante de la asociación de funcionarios de los profesionales que, según su número de afiliados, posea mayor representatividad a nivel nacional, regional o local, según corresponda.

En los concursos será promovido al cargo vacante el funcionario que obtenga el mayor puntaje y en ellos podrán participar los funcionarios profesionales de la planta que se ubiquen en los grados inferiores según la siguiente tabla:

GRADO VACANTE	GRADOS QUE PUEDEN PARTICIPAR
5°	6° - 10°
6°	7° - 10°
7°	8° - 10°
8°	9° - 11°
9°	10° - 12°
10°	11° - 13°
11°	12° - 14°
12°	13° - 15°
13°	14° - 16°
14°	15° - 17°
15°	16° - 17°
16°	17° - 18°
17°	18°

Los concursos se sujetarán a las siguientes reglas:

1. Los funcionarios, en un solo acto, deberán postular a una o más de las plantas respecto de las cuales cumplan con los requisitos legales, sin especificar cargos o grados determinados dentro de ellas.
2. La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará, en cada grado, en orden decreciente, conforme al puntaje obtenido por los postulantes.
3. Las vacantes que se produzcan por efecto de la provisión de los cargos, conforme al numeral anterior, se proveerán en acto seguido, como parte del mismo concurso y siguiendo iguales reglas.
4. En caso de producirse empate, los funcionarios serán designados conforme al resultado de la última calificación obtenida y, en el even-

to de mantenerse esta igualdad, decidirá el respectivo Jefe de Servicio.

TITULO VIII

De la dotación

Artículo 82.- Establécese que hasta el 15% de los empleos a contrata de la dotación efectiva de personal de los servicios de salud, señalados en el artículo 16 de este cuerpo legal, se expresará, para los asimilados a la planta de profesionales regidos por la Ley N° 18.834 y el Decreto Ley N° 249, de 1974, en horas semanales de trabajo y será distribuido anualmente entre estos organismos por resolución del Ministerio de Salud.

Los Servicios de Salud no podrán realizar contrataciones por menos de 22 horas.

Conforme a lo señalado en el inciso precedente, los funcionarios que se encuentren contratados en empleos de 44 horas asimilados a los grados de la planta de profesionales, podrán voluntariamente y previa aprobación del respectivo Director de Servicio de Salud, reducir su jornada a empleos de 22 horas. En tal caso, el Servicio podrá contratar profesionales haciendo uso de las horas que queden disponibles.

Los empleos de profesionales a contrata de 22 horas darán derecho a percibir en un porcentaje proporcional del 50% los conceptos remuneracionales a que tiene derecho el desempeño de un empleo de 44 horas semanales, cualquiera que sea la regulación específica de cada uno de ellos.

Un mismo funcionario no podrá ser contratado, en total, por más de 44 horas, efecto para el cual se considerarán todos los nombramientos que posea en cualquier órgano de la Administración del Estado.

Los funcionarios contratados por 22 horas no podrán desempeñarse en los puestos de trabajo del sistema de turnos rotativos. En consecuencia, no tendrán derecho a percibir la asignación de turno de que trata el Título V de este Capítulo.

Artículo 83.- La junta calificadora que existirá en cada uno de los hospitales que integran los servicios de salud, conforme a lo establecido en el inciso sexto del artículo 30 de la Ley N° 18.834, estará integrada por los tres funcionarios de más alto nivel jerárquico, a excepción del Director del Hospital, y por un representante del personal elegido por éste. Se considerará, además, la participación con derecho a voz de un representante de la asociación de funcionarios que corresponda a la planta a calificar que, según su número de afiliados, posea mayor representatividad a nivel local.

El Director del Hospital conocerá del recurso de apelación que puede interponer el funcionario ante la resolución de la junta calificadora o de la del jefe directo en el caso del delegado del personal, conforme a lo establecido en el artículo 43 de la Ley N° 18.834."

ARTICULO 2°.- Sustitúyese el artículo 5° del Código Sanitario por el siguiente:

"Artículo 5°.- Cada vez que el presente Código, la ley o el reglamento aluda a la autoridad sanitaria, deberá entenderse por ella al Ministro de Salud, en las materias que son de competencia de dicha Secretaría de Estado; a los Secretarios Regionales Ministeriales de Salud, como sucesores legales de los Servicios de Salud y del Servicio de Salud del Ambiente de la Región Metropolitana, respecto de las atribuciones y funciones que este Código, la ley o el reglamento radica en dichas autoridades y que ejercerá dentro del territorio regional de que se trate; y al Director del Instituto de Salud Pública, en relación con las facultades que legalmente le corresponden respecto de las materias sanitarias que este Código, la ley o el reglamento regula, sin perjuicio de los funcionarios en quienes estas autoridades hayan delegado válidamente sus atribuciones."

ARTICULO 3°.- Modifícase la Ley N° 19.490, del siguiente modo:

1. Sustitúyese, en el inciso primero del artículo 3°, la expresión "la Subsecretaría" por "las Subsecretarías".
2. Sustitúyese el inciso segundo del artículo 3° por el siguiente:

"Dicha bonificación se regulará por lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley N° 19.479, a excepción de los valores establecidos en la letra c) del inciso primero de esa misma norma. Para el personal de planta y a contrata de las Subsecretarías del Ministerio

de Salud; del Instituto de Salud Pública de Chile y de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y el Decreto Ley N° 249, de 1974, esta bonificación será de 15,5% para el 33% de los funcionarios de cada planta mejor evaluados, y de 7,75% para el 33% que le siga en orden descendiente de evaluación, hasta completar 66%. Para el personal de planta y a contrata del Fondo Nacional de Salud, esta bonificación será de 10% para el 33% de los funcionarios de cada planta mejor evaluados, y de 5% para el 33% que le siga en orden descendiente de evaluación, hasta completar el 66%."

3. En el artículo 4°:

- a) Sustitúyense, en el inciso primero, los términos "El Subsecretario de Salud" por "los Subsecretarios del Ministerio de Salud".
- b) Agrégase, en el inciso cuarto, a continuación del punto aparte (.), que pasa a ser seguido, lo siguiente: "No obstante lo señalado precedentemente, para el personal de planta y a contrata de las Subsecretarías del Ministerio de Salud; del Instituto de Salud Pública de Chile y de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834

y el Decreto Ley N° 249, de 1974, la bonificación por desempeño institucional será de hasta el 15,5%."

- c) Agrégase, el siguiente nuevo inciso octavo, pasando los actuales incisos octavo y noveno a ser noveno y décimo, respectivamente:

"Con independencia de la calificación que se obtenga, la bonificación de que trata este artículo será percibida por el 100% de los funcionarios de cada planta y los funcionarios a contrata asimilados a éstas."

ARTICULO 4°.- Sustitúyese, en el inciso tercero del artículo 4° de la Ley N° 19.086, el párrafo relativo a la planta de profesionales, por el siguiente: "PLANTA DE PROFESIONALES: De grado 18° al grado 5°."

ARTICULO 5°.- Déjase establecido que, a contar de la fecha de publicación de esta ley, los funcionarios de las profesiones de Asistentes Sociales, Enfermeras, Kinesiólogos, Matronas, Nutricionistas, Tecnólogos Médicos, Terapeutas Ocupacionales y Fonoaudiólogos, también podrán acceder, entre los grados 18° al 5°, a los cargos vacantes de las plantas de las respectivas instituciones, o a los empleos a contrata asimilados a los mismos grados.

ARTICULO 6°.- Créase la Superintendencia de Salud y fijase como su ley orgánica la siguiente:

Titulo I

Normas Generales

Párrafo 1°

De la naturaleza y objeto

Artículo 1°.- Créase la Superintendencia de Salud, en adelante "la Superintendencia", organismo funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, que se regirá por esta ley y su reglamento, y se relacionará con el Presidente de la República a través del Ministerio de Salud.

Su domicilio será la ciudad de Santiago, sin perjuicio de las oficinas regionales que establezca el Superintendente en otras ciudades del país.

La Superintendencia estará afectada al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en la Ley N°19.882.

Artículo 2°.- Corresponderá a la Superintendencia supervigilar y controlar a las instituciones de salud previsional, en los términos que señale esta ley, la Ley N° 18.933 y las demás disposiciones legales que sean aplicables, y velar por el cumplimiento de las obligaciones que les imponga la ley como Régimen de Garantías en Salud, los contratos de salud, las leyes y los reglamentos que las rigen.

Asimismo, la Superintendencia de Salud supervigilará y controlará al Fondo Nacional de Salud en todas aquellas materias que digan estricta relación con los de-

rechos que tienen los beneficiarios de la Ley N° 18.469 en las modalidades de atención institucional, de libre elección, y lo que la ley establezca como Régimen de Garantías en Salud.

Igualmente, concernirá a la Superintendencia la fiscalización de todos los prestadores de salud públicos y privados, sean éstos personas naturales o jurídicas, respecto de su acreditación y certificación, así como la mantención del cumplimiento de los estándares establecidos en la acreditación.

Párrafo 2°

De la organización y estructura

Artículo 3°.- La Superintendencia se estructurará orgánica y funcionalmente en la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud y la Intendencia de Prestadores de Salud.

Los funcionarios que ejerzan los cargos de Intendentes corresponden al segundo nivel jerárquico de la Superintendencia, para los efectos del ARTICULO TRIGESIMO SEPTIMO de la Ley N° 19.882.

Artículo 4°.- Un funcionario nombrado por el Presidente de la República en conformidad a lo establecido en la Ley N° 19.882, con el título de Superintendente de Salud, será el Jefe Superior de la Superintendencia, y tendrá la representación judicial y extrajudicial de la misma.

Corresponderá al Superintendente, especialmente:

1. Planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar el funcionamiento de la Superintendencia y ejercer, respecto de su personal, las atribuciones propias de su calidad de Jefe Superior de Servicio;
2. Establecer oficinas regionales o provinciales cuando las necesidades del Servicio así lo exijan y existan las disponibilidades presupuestarias;
3. Celebrar las convenciones y ejecutar los actos necesarios para el cumplimiento de los fines de la Superintendencia;
4. Delegar atribuciones o facultades específicas en funcionarios de la Superintendencia;
5. Encomendar a las distintas unidades de la Superintendencia las funciones que estime necesarias;
6. Encomendar las labores operativas de inspección o verificación del cumplimiento de las normas de su competencia, a terceros idóneos debidamente certificados conforme al reglamento respectivo;
7. Conocer y fallar los recursos que la ley establece;
8. Rendir cuenta anualmente de su gestión, a través de la publicación de una memoria y balance institucional, con el objeto de permitir a las personas efectuar una evaluación continua y permanente de los avances y resultados alcanzados por ésta, y

9. Las demás que establezcan las leyes y reglamentos.

Sin perjuicio de la facultad del Ministerio de Salud para dictar las normas sobre acreditación y certificación de los prestadores de salud y de calidad de las atenciones de salud, el Superintendente podrá someter a la consideración de dicho ministerio las que estime convenientes.

TITULO II

De la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud

Párrafo 1°

De la supervigilancia y control de las instituciones de salud previsional y del Fondo Nacional de Salud

Artículo 5°.- La supervigilancia y control de las instituciones de salud previsional que le corresponde a la Superintendencia, la ejercerá a través de la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud, en los términos que señala esta ley, la Ley N° 18.933 y demás disposiciones que le sean aplicables.

La Superintendencia ejercerá la supervigilancia y el control del Fondo Nacional de Salud a través de la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud. En relación con la modalidad de libre elección, corresponderá a dicho Intendente velar porque las contribuciones que deban hacer los afiliados para financiar el valor de las prestaciones se ajusten a la ley, al reglamento y demás normas e instrucciones, y por el correcto otorgamiento de

los préstamos de salud, teniendo para ello las facultades que establecen los Párrafos 2° y 3° de este Título.

Párrafo 2°

De la supervigilancia y control del Régimen de Garantías en Salud

Artículo 6°.- Le corresponderán a la Superintendencia las siguientes funciones y atribuciones, las que ejercerá a través de la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud, respecto de la supervigilancia y control del Régimen de Garantías en Salud:

1. Interpretar administrativamente las leyes, reglamentos y demás normas que rigen el otorgamiento del Régimen, impartir instrucciones de general aplicación y dictar órdenes para su aplicación y cumplimiento;
2. Fiscalizar los aspectos jurídicos y financieros, para el debido cumplimiento de las obligaciones que establece el Régimen;
3. Velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos que los rigen y de las instrucciones que la Superintendencia emita, sin perjuicio de las facultades que pudieren corresponder a otros organismos fiscalizadores;
4. Dictar las instrucciones de carácter general que permitan la mayor claridad en las estipulaciones de los contratos de salud y los convenios que se suscriban entre los

- prestadores y las instituciones de salud previsional y el Fondo Nacional de Salud, con el objeto de facilitar su correcta interpretación y fiscalizar su cumplimiento, correspondiéndole especialmente velar por que éstos se ajusten a las obligaciones que establece el Régimen;
5. Difundir periódicamente información que permita a los cotizantes y beneficiarios de las instituciones de salud previsional y del Fondo Nacional de Salud una mejor comprensión de los beneficios y obligaciones que impone el referido Régimen de Garantías e informar periódicamente sobre las normas e instrucciones dictadas e interpretaciones formuladas por la Superintendencia, en relación con los beneficios y obligaciones de los cotizantes y beneficiarios de las instituciones de salud previsional y del Fondo Nacional de Salud, respecto del Régimen de Garantías en Salud;
 6. Requerir de los prestadores, sean públicos o privados, las fichas clínicas u otros antecedentes médicos que sean necesarios para resolver los reclamos de carácter médico presentados ante la Superintendencia por los afiliados o beneficiarios de las instituciones fiscalizadas. La Superintendencia deberá adoptar las medidas que sean necesarias para mantener la confidencialidad de la ficha clínica;
 7. Requerir de los prestadores, tanto públicos como privados, la información que acredite el cumplimiento del Régimen sobre acceso, oportunidad y calidad de las prestaciones y beneficios de salud que se otorguen a los beneficiarios, sin perjuicio de las facultades que pudieren corresponder a otros organismos;
 8. Recibir, derivar o absolver, en su caso, las consultas y, en general, las presentaciones que formulen los cotizantes y beneficiarios de las instituciones de salud previsional y del Fondo Nacional de Salud;
 9. Dictar resoluciones de carácter obligatorio que permitan suspender transitoriamente los efectos de actos que afecten los beneficios a que tienen derecho los cotizantes y beneficiarios, en relación con el Régimen de Garantías en Salud y los contratos de salud;
 10. Requerir de los organismos del Estado los informes que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones;
 11. Imponer las sanciones que correspondan de conformidad a la ley, y
 12. Las demás que contemplen las leyes.

Artículo 7°.- El Fondo Nacional de Salud y las instituciones de salud previsional devolverán lo pagado en exceso por el beneficiario en el otorgamiento de las prestaciones, según lo determine la Superintendencia mediante resolución, conforme a lo dispuesto en el Régimen de Garantías en Salud.

Dichas resoluciones y las sanciones de pago de multa constituirán título ejecutivo para todos los efectos legales, una vez que se hayan resuelto los recursos a que se refieren los artículos siguientes o haya transcurrido el plazo para interponerlos.

Párrafo 3°

De las controversias entre los beneficiarios y los seguros previsionales de salud

Artículo 8°.- La Superintendencia, a través del Intendente de Fondos y Seguros Previsionales de Salud, quien actuará en calidad de árbitro arbitrador, resolverá las controversias que surjan entre las instituciones de salud previsional o el Fondo Nacional de Salud y sus cotizantes o beneficiarios, siempre que queden dentro de la esfera de supervigilancia y control que le compete a la Superintendencia, y sin perjuicio de que el afiliado pueda optar por recurrir a la instancia a la que se refiere el artículo 11 o a la justicia ordinaria. El Intendente no tendrá derecho a remuneración por el desempeño de esta función y las partes podrán actuar por sí o por mandatario.

La Superintendencia, a través de normas de general aplicación, regulará el procedimiento que deberá observarse en la tramitación de las controversias, debiendo velar porque se respete la igualdad de condiciones entre los involucrados, la facultad del reclamante de retirarse del procedimiento en cualquier momento y la imparcialidad en relación con los participantes. En el procedi-

miento se establecerá, a lo menos, que el árbitro oír a los interesados, recibirá y agregará los instrumentos que se le presenten, practicará las diligencias que estime necesarias para el conocimiento de los hechos y dará su fallo en el sentido que la prudencia y la equidad le dicten.

El Intendente de Fondos y Seguros Previsionales de Salud, una vez que haya tomado conocimiento del reclamo, por sí o por un funcionario que designe, podrá citar al afectado y a un representante del Fondo Nacional de Salud o de las instituciones de salud previsional a una audiencia de conciliación, en la cual, ayudará a las partes a buscar una solución a su conflicto obrando como amigable componedor. Las opiniones que emita no lo inhabilitarán para seguir conociendo de la causa.

Artículo 9°.- En contra de lo resuelto por el Intendente de Fondos y Seguros Previsionales de Salud en su calidad de árbitro arbitrador, podrá deducirse recurso de reposición ante la misma autoridad, el que deberá interponerse dentro del plazo fatal de 10 días hábiles, contados desde la fecha de la notificación de la sentencia arbitral.

El referido Intendente deberá dar traslado del recurso a la otra parte, por el término de cinco días hábiles.

Evacuado el traslado o transcurrido el plazo para hacerlo, el Intendente de Fondos y Seguros Previsionales de Salud deberá pronunciarse sobre el recurso, en el plazo de 30 días hábiles.

Artículo 10.- Resuelto por el Intendente de Fondos y Seguros Previsionales de Salud el recurso de reposición, el afectado podrá apelar ante el Superintendente, dentro de los 10 días hábiles siguientes a su notificación, para que se pronuncie en calidad de árbitro arbitrador.

El Superintendente deberá dar traslado del recurso a la otra parte, por el término de cinco días hábiles.

Evacuado el traslado o transcurrido el plazo para hacerlo, el Superintendente deberá pronunciarse sobre el recurso, en el plazo de 30 días hábiles.

Con todo, el Superintendente podrá declarar inadmisibile la apelación, si ésta se limita a reiterar los argumentos esgrimidos en la reposición de que trata el artículo anterior.

Artículo 11.- Sin perjuicio de la facultad del Intendente de Fondos y Seguros Previsionales de Salud para resolver las controversias que se susciten, en los términos de esta ley, las partes podrán convenir que dicha dificultad sea sometida, previamente, a mediación.

Para el efecto anterior, la Superintendencia deberá llevar un registro especial de mediadores a los que las partes podrán acudir.

Corresponderá a la Superintendencia fijar, mediante normas de general aplicación, los requisitos que deberán cumplir los mediadores a que se refiere este precepto, así como las normas generales de procedimiento a las

que deberán sujetarse y las sanciones que podrá aplicar por su inobservancia. Dichas sanciones serán amonestación, multa de hasta 1.000 unidades de fomento, suspensión hasta por 180 días o cancelación del registro.

Cada parte asumirá el costo de la mediación.

TITULO III

De la Intendencia de Prestadores de Salud

Artículo 12.- Le corresponderán a la Superintendencia, para la fiscalización de todos los prestadores de salud, públicos y privados, las siguientes funciones y atribuciones, las que ejercerá a través de la Intendencia de Prestadores de Salud:

1. Ejercer, de acuerdo a las normas que para tales efectos determinen el reglamento y el Ministerio de Salud, las funciones relacionadas con la acreditación de prestadores institucionales de salud.
2. Autorizar a las personas jurídicas que acrediten a los prestadores de salud, en conformidad con el reglamento, y designar aleatoriamente la entidad que desarrollará el proceso.
3. Fiscalizar el debido cumplimiento por parte de la entidad acreditadora de los procesos y estándares de acreditación de los prestadores institucionales de salud.
4. Fiscalizar a los prestadores institucionales acreditados en

- la mantención del cumplimiento de los estándares de acreditación.
5. Mantener un registro nacional y regional actualizado de los prestadores institucionales acreditados y de las entidades acreditadoras, conforme el reglamento correspondiente.
 6. Mantener registros nacionales y regionales actualizados de los prestadores individuales de salud, de sus especialidades y subespecialidades, si las tuvieran, y de las entidades certificadoras, todo ello conforme al reglamento correspondiente.
 7. Efectuar estudios, índices y estadísticas relacionadas con las acreditaciones efectuadas a los prestadores institucionales y las certificaciones de los prestadores individuales. Asimismo, informar sobre las sanciones que aplique y los procesos de acreditación o reacreditación que se encuentren en curso.
 8. Requerir de los organismos acreditadores y certificadores y de los prestadores de salud, institucionales e individuales, toda la información que sea necesaria para el cumplimiento de su función.
 9. Requerir de las entidades y organismos que conforman la Administración del Estado, la información y colaboración que sea pertinente para el mejor desarrollo de las funciones y atribuciones que esta ley le asigna.

10. Conocer los reclamos que presenten los beneficiarios de las Leyes N° 18.469 y N° 18.933, respecto de la acreditación y certificación de los prestadores de salud, tanto públicos como privados.

La Intendencia de Prestadores de Salud no será competente para pronunciarse sobre el manejo clínico individual de casos.

11. Imponer las sanciones que corresponda, en conformidad a la ley, y
12. Realizar las demás funciones que la ley y los reglamentos le asignen.

Los instrumentos regulatorios utilizados en la labor de fiscalización, por parte de la Superintendencia, serán iguales para los establecimientos públicos y privados, de acuerdo a la normativa vigente.

Artículo 13.- El Intendente de Prestadores de Salud, previa instrucción del procedimiento sumarial que regule el reglamento y asegurando la defensa de los intereses de las partes involucradas, podrá solicitar una nueva evaluación de un prestador institucional si verificare que éste no ha mantenido el cumplimiento de los estándares de acreditación, pudiendo convenir previamente un Plan de ajuste y corrección.

El Intendente podrá hacer observaciones al director del establecimiento sobre faltas graves en el cumplimiento de las tareas esenciales del organismo, informando al respecto al director del

servicio de salud y al Subsecretario de Redes.

Asimismo, en casos graves el Superintendente deberá hacer presente al secretario regional ministerial, en su calidad de autoridad sanitaria regional, de la necesidad de que aplique las medidas de clausura o cancelación de la autorización sanitaria para funcionar.

Artículo 14.- Tratándose de infracciones cometidas por las entidades acreditadoras, el Intendente de Prestadores de Salud podrá aplicar a la entidad las siguientes sanciones, de acuerdo a la gravedad de la falta o su reiteración:

1. Amonestación;
2. Multa de hasta 1.000 unidades de fomento. En el caso de tratarse de infracciones reiteradas de una misma naturaleza, dentro de un período de doce meses, podrá aplicarse una multa de hasta cuatro veces el monto máximo antes expresado;
3. Cancelación de la inscripción en el registro de entidades acreditadoras, y
4. Las demás que autoricen las leyes y reglamentos.

La multa que se determine será compatible con cualquiera otra sanción.

Artículo 15.- Sin perjuicio de las atribuciones de los ministerios de Salud y Educación establecidas en el numeral 13 del artículo 4° del Decreto Ley N° 2.763, de

1979, la Superintendencia podrá proponer fundadamente al Ministerio de Salud la incorporación o la revocación del reconocimiento otorgado a una entidad certificadora de especialidades.

TITULO IV

De las normas comunes a ambas intendencias

Artículo 16.- En caso de incumplimiento del Régimen de Garantías en Salud por causa imputable a un funcionario, la Superintendencia deberá requerir al Director del Fondo Nacional de Salud para que instruya el correspondiente sumario administrativo, sin perjuicio de las obligaciones que sobre esta materia poseen dicho director y la Contraloría General de la República.

Asimismo, podrá requerir del Ministro de Salud que ordene la instrucción de sumarios administrativos en contra del Director del Fondo Nacional de Salud, el Director del Servicio de Salud o el Director del Establecimiento Público de Salud respectivo, cuando éstos no dieran cumplimiento a las instrucciones o dictámenes emitidos por la Superintendencia en uso de sus atribuciones legales. Tratándose de establecimientos de salud privados, se aplicará una multa de hasta 500 unidades de fomento, la que podrá elevarse hasta 1.000 unidades de fomento si hubiera reiteración dentro del plazo de un año. En este último caso, la Superintendencia deberá publicar dicha sanción.

Artículo 17.- Para el cumplimiento de las funciones y atribucio-

nes que establece esta ley y las demás que le encomienden las leyes y reglamentos, la Superintendencia podrá, a través de la respectiva Intendencia, inspeccionar todas las operaciones, bienes, libros, cuentas, archivos y documentos de las instituciones, que obren en poder de los organismos o establecimientos fiscalizados, y requerir de ellos o de sus administradores, asesores, auditores o personal, los antecedentes y explicaciones que juzgue necesarios para su información. Igualmente, podrá solicitar la entrega de cualquier documento o libro o antecedente que sea necesario para fines de fiscalización, sin alterar el desenvolvimiento normal de las actividades del afectado. Salvo las excepciones autorizadas por la Superintendencia, todos los libros, archivos y documentos de las entidades fiscalizadas deberán estar permanentemente disponibles para su examen en su domicilio o en la sede principal de su actividad.

Además, podrá citar a declarar a los jefes superiores, representantes, administradores, directores, asesores, auditores y dependientes de las entidades o personas fiscalizadas cuyo conocimiento estime necesario para el cumplimiento de sus funciones. No estarán obligadas a concurrir a declarar las personas indicadas en el artículo 361 del Código de Procedimiento Civil, a las cuales la Superintendencia deberá pedir declaración por escrito.

Finalmente, podrá pedir a las instituciones de salud previsional la ejecución y la presentación de balances y estados financieros en

las fechas que estime convenientes.

Artículo 18.- Los afiliados y beneficiarios de las Leyes N° 18.469 y N° 18.933 sólo podrán deducir reclamos administrativos ante la Intendencia respectiva en contra del Fondo Nacional de Salud, de las instituciones de salud previsional o los prestadores de salud, una vez que dichos reclamos hayan sido conocidos y resueltos por la entidad que corresponda, fundadamente y por escrito o por medios electrónicos, a menos que su naturaleza exija o permita otra forma más adecuada de expresión y constancia. Si la Intendencia de que se trate recibe un reclamo sin que se haya dado cumplimiento a lo señalado precedentemente, ésta procederá a enviar el reclamo a quien corresponda.

La Superintendencia fijará, a través de normas de general aplicación, el procedimiento que se seguirá en los casos señalados en el inciso anterior.

Artículo 19.- La Superintendencia, para la aplicación de las sanciones que procedan, deberá sujetarse a las siguientes reglas:

1. El procedimiento podrá iniciarse de oficio o a petición de parte.
2. Deberá solicitarse un informe al afectado, el que dispondrá de diez días hábiles para formular sus descargos contados desde su notificación.
3. Transcurrido dicho plazo, con los descargos o sin ellos, el Intendente respectivo dicta-

rá una resolución fundada resolviendo la materia.

4. En contra de lo resuelto por el Intendente respectivo, procederán los recursos contemplados en la ley.

Artículo 20.- Las notificaciones que efectúe la Superintendencia se efectuarán conforme las normas establecidas en la Ley N° 19.880, sobre bases de los procedimientos administrativos.

Asimismo, en los procedimientos arbitrales o administrativos y en la dictación de instrucciones generales o específicas, se podrá considerar la utilización de medios electrónicos, caso en el cual se sujetarán a las normas de las Leyes N° 19.799 y N° 19.880, en lo que corresponda.

TITULO V

Disposiciones Finales

Artículo 21.- La Superintendencia tendrá, para todos los efectos legales, el carácter de institución fiscalizadora, en los términos del Título I del Decreto Ley N° 3.551, de 1981.

En materia de remuneraciones, le serán aplicables a la Superintendencia los artículos 17 de la Ley N°18.091 y 5° de la Ley N°19.528. Para este efecto, el Superintendente deberá informar anualmente al Ministro de Hacienda.

Artículo 22.- El personal de la Superintendencia se regirá por el Estatuto Administrativo y, en especial, el que cumpla funciones fis-

calizadoras quedará afecto al artículo 156 de dicho texto legal.

El personal a contrata de la Superintendencia podrá desempeñar funciones de carácter directivo o de jefatura, las que serán asignadas, en cada caso, por el Superintendente. El personal que se asigne a tales funciones no podrá exceder del 5% del personal a contrata de la institución.

Artículo 23.- La Superintendencia de Salud será considerada, para todos los efectos legales, continuadora legal de la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional a que se refiere la Ley N° 18.933, con todos sus derechos, obligaciones, funciones y atribuciones que sean compatibles con esta ley. Las referencias que las leyes, reglamentos y demás normas jurídicas hagan a la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional se entenderán efectuadas a la Superintendencia de Salud.

Artículo 24.- El patrimonio de la Superintendencia estará formado por:

1. El aporte que se contemple anualmente en la Ley de Presupuestos;
2. Los recursos otorgados por leyes especiales;
3. Los bienes muebles e inmuebles, corporales e incorporales que se le transfieran o adquieran a cualquier título.

Los bienes muebles e inmuebles de propiedad de la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional se

entenderán transferidos en dominio a la Superintendencia de Salud por el solo ministerio de la ley. Con el objeto de practicar las inscripciones y anotaciones que procedieren en los respectivos registros, el Superintendente dictará una resolución en la que se individualizarán los bienes que en virtud de esta disposición se transfieren; en el caso de los bienes inmuebles, la resolución se reducirá a escritura pública y el traspaso se perfeccionará mediante la correspondiente inscripción de la resolución en el Registro de Propiedad del Conservador de Bienes Raíces correspondiente.

4. Los frutos de sus bienes;
5. Las donaciones que se le hagan y las herencias y legados que acepte, lo que deberá hacer con beneficio de inventario. Dichas donaciones y asignaciones hereditarias estarán exentas de toda clase de impuestos y de todo gravamen o pago que les afecten. Las donaciones no requerirán del trámite de insinuación;
6. Los ingresos que perciba por los servicios que preste, y
7. Los aportes de la cooperación internacional que reciba a cualquier título.

Las multas que aplique la Superintendencia serán a beneficio fiscal.

Artículo 25.- Deróganse, a contar de la fecha de creación de la

Superintendencia de Salud, las siguientes normas legales: el artículo 1º, el numeral 5 del artículo 3º y los artículos 8º, 9º, 10, 15, 15 bis y 16 de la Ley Nº 18.933."

ARTICULO 7º.- La bonificación por retiro establecida en el Título II de la Ley Nº 19.882 no será aplicable al personal perteneciente a los establecimientos de salud de carácter experimental. Estos personales quedarán adscritos a la normativa establecida en el artículo primero transitorio de la presente ley.

ARTICULO 8º.- Modifícase la Ley Nº 19.378, de la siguiente forma:

- a) Intercálase, en el inciso primero del artículo 49, entre la frase "Servicios de Salud" y la palabra "correspondientes" la frase "y por intermedio de las municipalidades".
- b) Incorpórase el siguiente artículo 55 bis, nuevo:

"Artículo 55 bis.- Toda transferencia de recursos públicos dirigida a las entidades administradoras se hará por intermedio de la municipalidad respectiva, debiendo quedar reflejada en el presupuesto respectivo y constar en el balance a que se hace referencia en el artículo 50."

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- Los funcionarios de planta y a contrata regidos por la Ley Nº 18.834 y el Decreto Ley Nº 249, de 1974, que se desempeñen en alguno de los

servicios de salud señalados en el artículo 16 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979; en las Subsecretarías del Ministerio de Salud, en el Instituto de Salud Pública de Chile y en la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud; así como los funcionarios de los establecimientos de salud de carácter experimental, mayores de sesenta años de edad, si son mujeres, y de sesenta y cinco años, si son hombres, que, después de los noventa días posteriores a la publicación de esta ley y hasta el 30 de septiembre de 2005, presenten su renuncia voluntaria, tendrán derecho a percibir una indemnización de un mes del promedio de las últimas 12 remuneraciones imponibles, actualizadas según el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados a alguno de los organismos señalados, con un tope de ocho meses de dicha remuneración.

El monto de este beneficio se incrementará en un mes para aquellos funcionarios cuyas remuneraciones imponibles sean inferiores a \$ 291.728 mensuales y en un mes para aquellos que tengan, a la fecha de publicación de la ley, más de sesenta y tres años si son mujeres y más de sesenta y ocho años tratándose de hombres. Las funcionarias tendrán derecho a un mes adicional de indemnización. En ningún caso este beneficio podrá ser superior a once meses de la remuneración señalada.

Para acceder a este beneficio, los funcionarios deberán reunir las condiciones señaladas en el inciso primero de este artículo a la fecha de publicación de esta ley. Entre dicha data y el 31 de diciembre de 2004, podrán acceder a este beneficio 2.494 funcionarios, privilegiándose aquellos de menores rentas y mayor edad. Aquellos funcionarios que, cumpliendo los requisitos antes señalados, no alcancen a acogerse a este beneficio antes del 31 de diciembre de 2004, podrán hacerlo hasta el 30 de septiembre de 2005. Los cupos que no fueran utilizados en el primer periodo de concesión del beneficio, serán acumulables para el periodo siguiente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, también podrán acogerse a este beneficio aquellos funcionarios que, excediendo los cupos antes señalados, cumplan con los requisitos o condiciones establecidos en los incisos anteriores y se encuentren inscritos al 30 de septiembre de 2005 en el registro que al efecto establecerá el reglamento. Estos funcionarios accederán a la indemnización entre dicha data y el 31 de diciembre del mismo año.

Esta indemnización no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal.

Un reglamento dictado por el Ministerio de Salud, el que también será suscrito por el Ministro de Hacienda, determinará los calendarios de postulación y pago, los mecanismos para el otorgamiento y las demás disposiciones necesarias para la implementación de este beneficio.

Los funcionarios que cesen en sus empleos por aplicación de lo dispuesto en este artículo, no podrán ser nombrados ni contratados asimilados a grado o a honorarios en alguno de los organismos señalados en este artículo, durante los cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad del beneficio percibido, expresado en unidades de fomento, más el interés corriente para operaciones reajustables.

Artículo segundo.- La asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo establecida en el artículo 61 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, se otorgará conforme al siguiente cronograma:

a) Por el año 2003:	- componente base	2,75%
	- componente variable	0%
b) Por el año 2004:	- componente base	3,85%
	- componente variable, hasta	1,65%
c) Por el año 2005:	- componente base	4,95%
	- componente variable, hasta	3,3%
d) Desde el año 2006	- componente base	5,5%
	- componente variable, hasta	5,5%

Durante el año 2004, por concepto del componente variable, se pagará al personal beneficiario una suma equivalente al 1,65% de las remuneraciones que le sirven de base de cálculo. Para estos efectos, y sólo por dicho año, no se exigirá el cumplimiento de las metas sanitarias correspondientes.

Artículo tercero.- El componente por acreditación individual a que se refieren los artículos 64, 65 y 66 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, se implementará gradualmente entre el año 2003 y el 2006, según la siguiente tabla de progresividad:

Años de servicio del funcionario	Año 2003	Año 2004	Año 2005	Año 2006
Hasta 3 años	2,75%	3%	3%	3%
Más de 3 años y hasta 6 años	2,75%	3,75%	4%	5%
Más de 6 años y hasta 9 años	2,75%	3,80%	4,75%	5,5%
Más de 9 años	2,75%	3,85%	4,95%	5,5%

El proceso de acreditación a que se refieren los artículos 64, 65 y 66 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, comenzará a operar el año 2005. No obstante, en el caso de los funcionarios que tengan nueve o más años de servicio a la fecha de publicación de esta ley, dicho proceso se entenderá aprobado por el solo ministerio de esta ley.

En los años 2003 y 2004, el componente será pagado a todos los funcionarios señalados en el artículo 64 del referido decreto ley, sin necesidad de acreditarse, conforme a la tabla anterior.

Artículo cuarto.- El componente de cumplimiento anual de metas sanitarias y mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios a que se refieren los artículos 64, 65 y 67 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, se otorgará durante los años 2003 al 2006 según la siguiente tabla:

Porcentaje de cumplimiento	2003	2004	2005	2006
90% o más	0%	1,65%	3,3%	5,5%
Entre 75% y menos de 90%	0%	0,83%	1,65%	2,75%

Durante el año 2004, por concepto del componente asociado al cumplimiento anual

de metas sanitarias, se pagará al personal beneficiario una suma equivalente al 1,65% de las remuneraciones que le sirven de base de cálculo. Para estos efectos, y sólo por dicho año, no se exigirá el cumplimiento de las metas sanitarias correspondientes.

Artículo quinto.- La asignación de estímulo a la función directiva, establecida en el artículo 68 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, se otorgará para los funcionarios señalados en los números 1 y 2 del mismo artículo, en forma gradual durante un período de tres años, conforme al siguiente cronograma:

- año 2004: hasta 5,5%
- año 2005: hasta 8,25%
- año 2006: hasta 11%

Artículo sexto.- La asignación de estímulo a la función directiva, establecida en el artículo 68 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, se otorgará para los funcionarios señalados en el número 3 del mismo artículo, en forma gradual, durante un período de tres años, conforme al siguiente cronograma:

- a) Año 2004: hasta el 5,5%, según la siguiente distribución: hasta el 4% por la obtención de la calidad de "Establecimiento de Autogestión en Red" de sus establecimientos dependientes y el cumplimiento de los requisitos exigidos para los establecimientos dependientes de menor complejidad; y de hasta 1,5% por el cumplimiento de las metas sanitarias de las entidades administradoras de salud primaria ubicadas en el respectivo territorio jurisdiccional del Servicio, y sus establecimientos cuando corresponda. El porcentaje a pagar se determinará conforme a las reglas señaladas en el artículo 69 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979.
- b) Año 2005: hasta el 8,25%, según la siguiente distribución: hasta el 6% por la obtención de la calidad de "Establecimiento de Autogestión en Red" de sus establecimientos dependientes y el cum-

plimiento de los requisitos exigidos para los establecimientos dependientes de menor complejidad; y hasta el 2,25% por el cumplimiento de las metas sanitarias de las entidades administradoras de salud primaria ubicadas en el respectivo territorio jurisdiccional del Servicio, y sus establecimientos cuando corresponda. El porcentaje por pagar se determinará conforme a las reglas señaladas en el artículo 69 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979.

- c) Año 2006: hasta el 11%, conforme a las reglas señaladas en el artículo 69 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979.

Artículo séptimo.- Las modificaciones a la Ley N° 19.490, contenidas en los numerales 2), con la excepción del personal del Fondo Nacional de Salud, y 3), letra b), del artículo 3° de la presente ley, se otorgarán en forma gradual, durante un período de cuatro años, conforme al siguiente cronograma:

- 1) Bonificación de estímulo por desempeño funcionario:
 - a) Para el 33% de los funcionarios de cada planta mejor evaluados:
 - i) año 2003 : 12,75%
 - ii) año 2004 : 13,85%
 - iii) año 2005 : 14,95%
 - iv) año 2006 : 15,5%
 - b) Para los funcionarios que sigan en orden descendente de evaluación, hasta completar el 66% mejor evaluados respecto de cada planta:
 - i) año 2003 : 6,38%
 - ii) año 2004 : 6,93%
 - iii) año 2005 : 7,48%
 - iv) año 2006 : 7,75%
- 2) Bonificación por desempeño institucional: El cumplimiento de las metas del año precedente dará derecho a los funcionarios:

- a) año 2003 : hasta el 12,75%
- b) año 2004 : hasta el 13,85%
- c) año 2005 : hasta el 14,95%
- d) año 2006 : hasta el 15,5%

Artículo octavo.- La asignación de turno y la bonificación compensatoria a que se refieren los artículos 72, 73 y 74, respectivamente, todos del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, y decimotercero transitorio de esta ley, respectivamente, comenzarán a regir a contar del día primero del mes siguiente al de la publicación en el Diario Oficial del decreto con fuerza de ley a que se refiere la letra j) del artículo vigésimo segundo transitorio de esta ley, respecto del personal que integre el sistema de turnos rotativos cubiertos por cuatro funcionarios.

Para los funcionarios que integren el sistema de turnos rotativos cubiertos por tres funcionarios, las correspondientes asignación de turno y bonificación compensatoria, comenzarán a regir conforme al siguiente cronograma:

1. A partir del segundo semestre de 2004 se pagarán, por concepto de asignación de turno y bonificación compensatoria, los mismos montos que a esa fecha tenga asignado el personal de igual grado y planta que integre el sistema de turnos rotativos cubiertos por cuatro funcionarios. La diferencia correspondiente al mayor número de horas trabajadas será considerada como trabajo extraordinario y pagado de acuerdo con la normativa vigente, no aplicándose, en este caso, lo señalado en los artículos 73, inciso segundo, y 75, ambos del Decreto Ley N° 2.763, de 1979.
2. A partir del segundo semestre de 2005, se pagarán los montos que, para esa fecha, haya determinado el decreto con fuerza de ley a que se refiere la letra j), del artículo vigésimo segundo transitorio de la presente ley, para la asignación en que el turno esté integrado por tres funcionarios, pasando a ser plenamente apli-

able lo señalado en los artículos 73, inciso segundo, y 75, ambos del Decreto Ley N° 2.763, de 1979. La correspondiente bonificación compensatoria, se pagará conforme a la normativa contenida en el artículo decimotercero transitorio de este cuerpo legal.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, a contar de la fecha de publicación de esta ley, y mientras la asignación de turno a que se refiere este artículo no se aplique en todos sus términos, el tercero y cuarto turnos se continuarán pagando de acuerdo a lo dispuesto en la letra c) del artículo 93 de la Ley N° 18.834, no aplicándose a su respecto lo señalado en los artículos 73, inciso segundo, y 75, ambos del Decreto Ley N° 2.763, de 1979.

Artículo noveno.- El artículo 76 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, comenzará a regir a contar del primer día del mes siguiente a la publicación en el Diario Oficial del reglamento respectivo. Para el primer año, los cupos totales a nivel nacional y el monto anual por Establecimiento serán asignados de acuerdo con la clasificación de complejidad de los establecimientos vigente al momento de publicarse la presente ley, conforme a la siguiente tabla:

Tipode establecimiento	Cupos máximos por establecimiento	Monto máximo anual por establecimiento	Monto promedio anual por persona
HOSPITAL TIPO 1	13	\$ 7.540.000	\$ 580.000
HOSPITAL TIPO 2	12	\$ 5.460.000	\$ 455.000
HOSPITAL TIPO 3	9	\$ 3.366.000	\$ 374.000
HOSPITAL TIPO 4	2	\$ 424.000	\$ 212.000
Consultorios Generales Urbanos y Rurales;	1	\$ 212.000	\$ 212.000
Centros de Referencia de Salud (CRS);	1	\$ 212.000	\$ 212.000
Centros de Diagnóstico Terapéuticos (CDT).	1	\$ 212.000	\$ 212.000

La cuantía de los beneficios establecidos en este artículo corresponden a valores vi-

gentes al 30 de noviembre de 2002, y se reajustarán en los mismos porcentajes y oportunidades que se hayan determinado y se determinen para las remuneraciones del sector público.

Artículo décimo.- El sistema de promoción mediante concurso interno a que se refiere el artículo 81 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, comenzará a operar ciento veinte días después de publicada la presente ley, respecto de todos los cargos vacantes existentes a esa fecha, salvo el grado de inicio de cada planta, el que seguirá regulado conforme las normas generales.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, y hasta el cumplimiento del plazo que en él se establece, la promoción de los funcionarios a que se refiere el artículo 81 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, se regirá por las disposiciones de los artículos 48 al 54 de la Ley N° 18.834, vigentes antes de la fecha de publicación de la Ley N° 19.882.

Artículo undécimo.- El proceso de acreditación de competencias a que se refiere el artículo 80 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, comenzará a operar a contar de ciento ochenta días después de publicada esta ley. Con el resultado de este proceso, que evaluará los factores de experiencia calificada, calificación ponderada y capacitación, se confeccionará el escalafón de mérito que regirá durante el año siguiente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, y hasta el 1° de enero de 2005, la promoción de los funcionarios a que se refiere el artículo 80 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, se regirá por las disposiciones de los artículos 48 al 54 de la Ley N° 18.834, vigentes antes de la fecha de publicación de la Ley N° 19.882.

Artículo duodécimo.- Los reglamentos a que se refieren el inciso segundo del artículo 63, el inciso segundo del artículo 66, el artículo 70 y el inciso segundo del artículo 77,

todos del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, deberán dictarse dentro de los ciento ochenta días siguientes a la fecha de publicación de esta ley.

Artículo decimotercero.- El personal a que se aplica el artículo 72 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, que se encuentre en funciones a la fecha de publicación de la presente ley, tendrá derecho a una bonificación no imponible destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esté afecta la asignación de turno, cuyo monto será el que resulte de aplicar los siguientes porcentajes sobre el valor de dicha asignación, según sea el sistema o régimen previsional de afiliación del trabajador:

- a) 20,5% para los afiliados al sistema del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.
- b) 25,62% para los afiliados al régimen general de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, Sección Empleados Públicos.
- c) 21,62% para los afiliados al régimen previsional de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, con rebaja de imposiciones de la letra a) del artículo 14 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1.340 bis, de 1930.

Para el personal afiliado a un sistema o régimen previsional diferente de los señalados, tal bonificación será equivalente a la suma de las cotizaciones para salud y pensiones que, con respecto a la referida asignación, le corresponda efectuar al trabajador.

Esta bonificación compensatoria se calculará conforme a los límites de impondibilidad establecidos por la legislación vigente.

Artículo decimocuarto.- Concédese, por una sola vez, un anticipo del componente

base de la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo establecida en los artículos 61 al 63 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, que se pagará en una sola cuota en el curso del mes siguiente al de la publicación de la presente ley, el que beneficiará a los funcionarios que dichas disposiciones señalan que se encuentren ubicados entre los grados 19° y 28° de la Escala Unica, ambos inclusive, y cuyos montos serán equivalentes a la aplicación de los porcentajes que se indican a continuación. Este anticipo no será imputable al incremento de renta que se produzca por efecto de lo dispuesto en el artículo segundo transitorio de esta ley:

- Grados 19° al 22°: 2,38%
- Grados 23° al 28°: 3,81%

Los porcentajes antedichos se aplicarán sobre los valores vigentes al mes anterior a la publicación de la presente ley de las remuneraciones anualizadas que sirven de base de cálculo a esta asignación, de conformidad con lo establecido en el artículo 62 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, más la bonificación otorgada por el artículo 21 de la Ley N°19.429, cuando corresponda.

El beneficio establecido en el inciso anterior también se aplicará, por una sola vez, al personal señalado en el artículo 3°, numeral 3, letra b), de esta ley, en las mismas condiciones, plazos, atributos, grados y porcentajes que se establecen en este artículo.

Artículo decimoquinto.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 25 A del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, los siguientes Establecimientos tendrán la calidad de "Establecimiento de Autogestión en Red", con las atribuciones y condiciones que señala el Título IV del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, cuando cumplan los requisitos que establezca el reglamento señalado en el mencionado artículo:

N°	COMUNA	ESTABLECIMIENTO
----	--------	-----------------

1	ANGOL	HOSPITAL ANGOL
2	ANTOFAGASTA	HOSPITAL REGIONAL DE ANTOFAGASTA DOCTOR LEONARDO GUZMAN
3	ARICA	HOSPITAL DOCTOR JUAN NOE CREVANI
4	CASTRO	HOSPITAL CASTRO
5	CHILLAN	HOSPITAL HERMINDA MARTIN
6	CONCEPCION	HOSPITAL GUILLERMO GRANT BENAVENTE
7	COQUIMBO	HOSPITAL COQUIMBO
8	CORONEL	HOSPITAL CORONEL
9	COYHAIQUE	HOSPITAL COYHAIQUE
10	CURICO	HOSPITAL CURICO
11	INDEPENDENCIA	HOSPITAL ROBERTO DEL RIO
12	INDEPENDENCIA	INSTITUTO NACIONAL DEL CANCER
13	INDEPENDENCIA	HOSPITAL SAN JOSE
14	IQUIQUE	HOSPITAL DOCTOR ERNESTO TORRES GALDAMES
15	LA SERENA	HOSPITAL LA SERENA
16	LINARES	HOSPITAL LINARES
17	LOS ANDES	HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE LOS ANDES
18	LOS ANGELES	HOSPITAL VICTOR RIOS RUIZ
19	LOTA	HOSPITAL LOTA
20	MELIPILLA	HOSPITAL MELIPILLA
21	OSORNO	HOSPITAL BASE DE OSORNO
22	OVALLE	HOSPITAL OVALLE
23	PEÑALOEN	HOSPITAL DOCTOR LUIS TISNE BROUSSE
24	PROVIDENCIA	INSTITUTO DE NEUROCIRUGIA
25	PROVIDENCIA	HOSPITAL DEL SALVADOR
26	PROVIDENCIA	HOSPITAL LUIS CALVO MACKENNA
27	PROVIDENCIA	INSTITUTO DE GERIATRIA PRESIDENTE EDUARDO FREI MONTALVA
28	PROVIDENCIA	INSTITUTO PEDRO AGUIRRE CERDA
29	PROVIDENCIA	INSTITUTO NACIONAL DEL TORAX
30	PUENTE ALTO	HOSPITAL DOCTOR SOTERO DEL RIO GUNDIAN
31	PUERTO MONTT	HOSPITAL PUERTO MONTT
32	PUNTA ARENAS	HOSPITAL REGIONAL DOCTOR LAUTARO NAVARRO AVARIA
33	QUILLOTA	HOSPITAL SAN MARTIN
34	QUILPUE	HOSPITAL QUILPUE
35	QUINTA NORMAL	HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
36	QUINTA NORMAL	HOSPITAL FELIX BULNES
37	RANCAGUA	HOSPITAL REGIONAL DE RANCAGUA
38	RECOLETA	INSTITUTO PSIQUIATRICO DOCTOR JOSE HORWITZ BARAK
39	SAN ANTONIO	HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA
40	SAN CARLOS	HOSPITAL SAN CARLOS
41	SAN FELIPE	HOSPITAL SAN CAMILO
42	SAN FERNANDO	HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE SAN FERNANDO
43	SAN MIGUEL	HOSPITAL BARROS LUCO TRUDEAU
44	SAN MIGUEL	HOSPITAL EXEQUIEL GONZALEZ CORTES
45	SANTIAGO	HOSPITAL ASISTENCIA PUBLICA
46	SANTIAGO	HOSPITAL PAULA JARAQUEMADA
47	SANTIAGO	INSTITUTO TRAUMATOLOGICO DOCTOR TEODORO GEBAUER
48	TALCA	HOSPITAL TALCA
49	TALCAHUANO	HOSPITAL LAS HIGUERAS
50	TEMUCO	HOSPITAL TEMUCO
51	TOME	HOSPITAL TOME
52	VALDIVIA	HOSPITAL VALDIVIA
53	VALPARAISO	HOSPITAL CARLOS VAN BUREN
54	VALPARAISO	HOSPITAL VALPARAISO
55	VICTORIA	HOSPITAL VICTORIA
56	VIÑA DEL MAR	HOSPITAL GUSTAVO FRICKE

Los Establecimientos señalados en este artículo que no hayan sido calificados como

"Establecimiento de Autogestión en Red" al 1 de enero del año 2009, pasarán a tener dicha calidad a contar de esa fecha, por el solo ministerio de la ley, y se encontrarán regidos por las normas establecidas en el mencionado Título. El personal directivo de estos establecimientos tendrá derecho a los beneficios remuneracionales establecidos en el artículo 68 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, asociados al cumplimiento de los estándares establecidos en el artículo 25 G, cuando el establecimiento cumpla dichos estándares.

Artículo decimosexto.- El mayor gasto que represente la aplicación de esta ley se financiará con cargo al Presupuesto del Ministerio de Salud. No obstante lo anterior, el Ministerio de Hacienda, con cargo al ítem 50-01-03-25-33.104 de la partida presupuestaria del Tesoro Público, podrá suplementar dicho presupuesto en la parte del gasto que no se pudiere financiar con esos recursos.

En todo caso, el beneficio establecido en el inciso tercero del artículo decimocuarto transitorio se financiará mediante reasignaciones internas de los presupuestos de las instituciones correspondientes.

Artículo decimoséptimo.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, contado desde la fecha de publicación de la presente ley, mediante un decreto con fuerza de ley expedido por intermedio del Ministerio de Salud, el que deberá ser también suscrito por el Ministro de Hacienda, fije el texto refundido, coordinado y sistematizado de las Leyes N° 18.469 y N° 18.933.

Artículo decimoctavo.- Las normas de la presente ley entrarán en vigencia el 1 de enero del año 2005, salvo lo dispuesto en el numeral 34) del artículo 1°, en los artículos 3°, 4°, 5° y 7°, y en las disposiciones transitorias.

Artículo decimonoveno.- El Presidente de la República, por decreto expedido por inter-

medio del Ministro de Hacienda, conformará el primer presupuesto de la Superintendencia de Salud.

El gasto que se derive de las nuevas plantas que se fijen, del encasillamiento que se practique y del traspaso de personal desde otras instituciones que se disponga, no podrá exceder de la suma de las remuneraciones que se estén pagando al personal de la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional más las del personal traspasado correspondientes al nuevo régimen de remuneraciones a que estarán afectos con motivo de dicho traspaso, cualesquiera sea la calidad jurídica de estos personales, todo ello considerando su efecto año completo.

Artículo vigésimo.- Lo dispuesto en el inciso final del número 13 del artículo 4° del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, no se aplicará mientras no entren en vigencia las normas relativas a la acreditación de los programas correspondientes.

Artículo vigésimo primero.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año contado desde la publicación de la presente ley, mediante un decreto con fuerza de ley expedido por intermedio del Ministerio de Salud, fije el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763, del año 1979.

Artículo vigésimo segundo.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año contado desde la fecha de publicación de esta ley, establezca, mediante uno o más decretos con fuerza de ley expedidos por intermedio del Ministerio de Salud, los que también deberán ser suscritos por el Ministro de Hacienda, las normas necesarias para regular las siguientes materias:

- a) Fijar la planta de personal de la Subsecretaría de Redes Asistenciales. El encasillamiento en esta planta incluirá sólo a personal proveniente de la Subsecretaría de Salud.

b) Fijar la planta de personal de la Superintendencia de Salud. El encasillamiento en esta planta podrá incluir personal proveniente de la Subsecretaría de Salud, de los Servicios de Salud y de la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional. En todo caso, deberá encasillarse en primer lugar a los funcionarios que son titulares de cargos de planta de esta última institución.

c) Fijar la planta de la Subsecretaría de Salud Pública. El encasillamiento en esta planta incluirá personal proveniente de la Subsecretaría de Salud y de los Servicios de Salud. En todo caso, deberá encasillarse en primer lugar a los funcionarios que son titulares de cargos de planta de la Subsecretaría de Salud.

La Subsecretaría de Salud Pública será la continuadora legal de la Subsecretaría de Salud, para todos los efectos legales.

d) Las plantas de las Subsecretarías de Redes Asistenciales y de Salud Pública contendrán, a lo menos, dos cargos de jefe de división cada una.

e) Las áreas funcionales que competarán al Ministerio de Salud a través de las estructuras internas de sus Subsecretarías, estarán asociadas, a lo menos, a redes asistenciales, recursos humanos, planificación y presupuesto, prevención y control de enfermedades, políticas públicas en salud y administración y servicio interno.

f) Modificar la planta del Fondo Nacional de Salud que se verá aumentada por el traspaso de personal que cumpla funciones de autorización y pago de subsidios de incapacidad laboral en los Servicios de Salud, como consecuencia del ejercicio de la facultad a que se refiere la letra g) de este artículo.

g) Para ordenar el traspaso de funcionarios titulares de planta y a contrata entre las instituciones señaladas en las letras a),

b), c) y f) precedentes, sin alterar la calidad jurídica de la designación y sin solución de continuidad, y el traspaso de los recursos que se liberen por este hecho. El traspaso del personal titular de planta, y de los cargos que sirven, se efectuará en el mismo grado que tenían a la fecha del traspaso, salvo que se produzca entre instituciones adscritas a diferentes escalas de sueldos base, caso en el cual se realizará en el grado más cercano al total de remuneraciones que perciba el funcionario traspasado. A contar de esa misma fecha, el cargo del que era titular el funcionario traspasado se entenderá suprimido de pleno derecho en la planta de la institución de origen.

h) Modificar las plantas de los servicios de salud que se verán reducidas por el traspaso del personal que cumpla funciones de autoridad sanitaria, como consecuencia del ejercicio de la facultad a que se refieren las letras b), c), f) y g) de este artículo.

i) Establecer las normas complementarias al artículo 13 bis de la Ley N° 18.834, respecto de los encasillamientos derivados de las plantas que fije de conformidad con las atribuciones establecidas en este artículo. Asimismo, en el ejercicio de ellas, podrá establecer los requisitos para el desempeño de los cargos, sus denominaciones, los niveles jerárquicos para efectos de la aplicación de la Ley N° 19.882, las fechas de vigencia de las plantas, las dotaciones máximas de personal y todas las normas necesarias para la adecuada estructuración y operación de las plantas que fije.

j) El uso de las facultades señaladas en este artículo quedará sujeto a las siguientes restricciones, respecto del personal al que afecte:

– No podrá tener como consecuencia ni podrán ser considerados como causal de término de servicios, su-

- presión de cargos, cese de funciones o término de la relación laboral del personal traspasado y del que no se traspase.
- No podrá significar pérdida del empleo, disminución de remuneraciones, modificación de los derechos estatutarios y previsionales del personal traspasado y del que no se traspase. Tampoco podrá importar cambio de la residencia habitual de los funcionarios fuera de la Región en que estén prestando servicios, salvo con su consentimiento.
 - Cualquier diferencia de remuneraciones deberá ser pagada por planilla suplementaria, la que se absorberá por los futuros mejoramientos de remuneraciones que correspondan a los funcionarios, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público. Dicha planilla mantendrá la misma impositibilidad que aquella de las remuneraciones que compensa.
 - Los funcionarios encasillados conservarán la asignación de antigüedad que tengan reconocida, como también el tiempo computable para dicho reconocimiento.
 - No se podrá modificar la suma de las dotaciones máximas de personal que tienen a la fecha de publicación de esta ley el Ministerio de Salud y las instituciones y servicios dependientes o relacionados con éste, sin perjuicio de la creación de los cargos de Subsecretario de Redes Asistenciales, Intendente de Fondos y Seguros Previsionales de Salud e Intendente de Prestadores de Salud.
- k) Establecer el procedimiento para la determinación del monto que percibirá el

personal por concepto de la asignación de turno a que se refiere el artículo 72 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979. Asimismo, fijará el número máximo de funcionarios que podrá percibir la asignación de turno y la bonificación compensatoria respecto del sistema integrado por tres y cuatro personas respectivamente, durante el primer año presupuestario de vigencia.

- l) Determinar la fecha de supresión del Servicio de Salud del Ambiente de la Región Metropolitana, la que en ningún caso podrá exceder de dos años a contar de la fecha de publicación de esta ley, establecer el destino de sus recursos y el traspaso de su personal, el que deberá efectuarse al Ministerio de Salud. En tanto no se suprima dicho Servicio, los funcionarios continuarán remunerados por el sistema que legalmente les correspondía a la fecha de publicación de este cuerpo legal, como asimismo les serán aplicables las normas contenidas en el Título VII del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, y en los artículos transitorios primero, séptimo y undécimo de esta ley. Asimismo, dichos funcionarios tendrán derecho a los incrementos pecuniarios dispuestos en los artículos transitorios séptimo y decimocuarto de esta ley.

Artículo vigésimo tercero.- El Presidente de la República, por decreto expedido por intermedio del Ministerio de Hacienda, conformará el presupuesto de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, la Subsecretaría de Salud Pública, los Servicios de Salud y la Superintendencia de Salud, y traspasará a ellos los fondos de las entidades que traspasan personal o bienes, necesarios para que cumplan sus funciones, pudiendo al efecto crear, suprimir o modificar las asignaciones, ítem y glosas presupuestarias que sean pertinentes."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese

se a efecto como Ley de la República.

Santiago, enero 30 de 2004.- JOSE MIGUEL INSULZA SALINAS, Vicepresidente de la República.- Pedro García Aspillaga, Ministro de Salud.- María Eugenia Wagner Brizzi, Ministro de Hacienda (S).

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Ricardo Fábrega Lacoa, Subsecretario de Salud (S).

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

INTRODUCE MODIFICACIONES AL DECRETO N° 57, DE 1990, QUE CONTIENE EL REGLAMENTO DEL DECRETO LEY N° 3.500, DE 1980 (*)

DECRETO N° 48

Núm. 48.- Santiago, 16 de octubre de 2003.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 19.705, artículo 2° de la Ley N° 19.768, Ley N° 19.795 y artículo 3° de la Ley N° 19.895, lo prescrito en el D.L. N° 3.500, de 1980 y las facultades que me confiere el N° 8 del artículo 32 de la Constitución Política de la República de Chile,

Decreto:

Introdúcense las siguientes modificaciones al D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento del D.L. N° 3.500, de 1980:

Artículo 1°.- Modifícase el artículo 1° de la siguiente manera:

- 1) Reemplázase la palabra "Fondo" y su definición, por la siguiente: "Fondo o Tipo de Fondo: Un Fondo de Pensiones, sea A, B, C, D o E;"
- 2) Sustitúyese en la definición de "Cotización Voluntaria", el guarismo "18", por "20".
- 3) Reemplázase en la definición de "Depósitos Convenidos" la expresión "segundo del artículo 18", por "tercero del artículo 20".

- 4) Agrégase a continuación de la definición "Depósitos Voluntarios", la siguiente definición: "Cuentas Personales: todas aquellas cuentas que mantenga un trabajador en una o más Administradoras;"

Artículo 2°.- Modifícase el artículo 4°, de la forma siguiente:

- 1) En el inciso primero, en la oración inicial elimínase la expresión "y el Tipo de Fondo al que se encuentre adscrito u opte por adscribirse". Asimismo, en la segunda oración, elimínase la expresión "el Fondo Tipo 1 de".
- 2) Reemplázase el inciso tercero, por los siguientes incisos tercero al sexto nuevos, pasando el actual inciso cuarto a ser inciso séptimo:

"En caso de disolución de una Administradora por cualquier causa, sus afiliados deberán traspasarse dentro de los 90 días siguientes de producida, a otra Administradora de Fondos de Pensiones. Si alguno no lo hiciera, el liquidador transferirá los saldos de sus cuentas personales a la Administradora que tenga domicilio u oficina en la localidad donde aquél preste sus servicios y a los mismos Tipos de Fondos en los cuales mantenía dichos saldos. Si hubiere dos o más Administradoras en dicha localidad y el afiliado man-

(*) Publicado en el Diario Oficial de 15.03.04.

tuviere todas sus cuentas en un solo Tipo de Fondo, el liquidador remitirá los saldos a la Administradora que haya obtenido la mayor rentabilidad en el Fondo respectivo, en los dos años calendario anteriores a la disolución. Si ninguna Administradora tuviere domicilio u oficina en la localidad en que el trabajador presta servicios, el liquidador aplicará lo dispuesto precedentemente considerando como lugar de prestación de ellos la respectiva Región y en su defecto, la de la o las Regiones más próximas, según el liquidador determine.

En el caso que un afiliado hubiese mantenido sus saldos en más de un Tipo de Fondo en liquidación, el liquidador los transferirá a la Administradora de la localidad que haya registrado la mayor rentabilidad en el Tipo de Fondo, en los dos años calendarios anteriores a la disolución, en que el afiliado mantenga la mayor proporción del saldo correspondiente a sus cotizaciones obligatorias. En todo caso, en dichas transferencias el liquidador deberá respetar la distribución que mantenía el afiliado entre los distintos Tipos de Fondos.

Para la transferencia de los saldos de las cuentas personales de los trabajadores que sólo mantienen cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos, depósitos de ahorro previsional voluntario del inciso primero del artículo 20 E de la ley o depósitos de la cuenta especial de ahorro de indemnización a que se refieren los artículos 5°, 6°, 7°, 8° y 9° de la Ley N° 19.010, deberán aplicarse los mismos criterios establecidos en los incisos tercero y cuarto de este artículo, considerando para efectos del inciso precedente el Tipo de Fondo en que el trabajador mantenga mayor cantidad de recursos.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 43 de la ley, durante el proceso de liquidación, el liquidador deberá determinar si la modalidad de las transferencias de

saldos a otras Administradoras durante todo el proceso, se efectuará en dinero o bien, en instrumentos financieros. No obstante, en el caso de que el liquidador opte por realizar las transferencias con instrumentos, podrá traspasar dinero efectivo sólo para efectos de ajustar el saldo de las cuentas personales con los activos transferidos. Asimismo, el liquidador procurará que durante todo el proceso de liquidación la composición de las carteras de instrumentos que se traspasen a otras Administradoras, sea similar a la estructura de las carteras que mantenían los Fondos en liquidación en el día previo al inicio de ésta".

- 3) Reemplázase en el actual inciso final que pasa a ser inciso séptimo, la expresión "el inciso anterior", por "los incisos tercero al sexto de este artículo".

Artículo 3°.- Sustitúyese el artículo 5°, de la forma siguiente:

"Un afiliado sólo puede efectuar cotizaciones obligatorias en una Administradora de acuerdo a lo establecido en el artículo 23 de la ley, aunque preste servicios a varios empleadores o tenga simultáneamente la calidad de trabajador dependiente e independiente".

Artículo 4°.- En el epígrafe del Título II, entre la palabra "Cotizaciones" y la conjunción "y" agrégase la expresión: "de los Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario", precedida de una coma (,).

Artículo 5°.- Modifícase el artículo 7°, de acuerdo a lo siguiente:

- 1) Agrégase en la segunda oración del inciso primero entre las palabras "voluntarias," y "depósitos", la expresión "depósitos de ahorro previsional voluntario", seguida de una coma (,). Asimismo, sustitúyese la expresión "o ambos", por la expresión "o todos ellos", y reemplázase el guarismo "18" por "20".

- 2) En el inciso segundo eliminanse: en la primera oración la expresión "y voluntarias", y la segunda oración.
- 3) Sustitúyese en el inciso tercero la expresión "la cotización voluntaria" por la siguiente: "las cotizaciones voluntarias o los depósitos de ahorro previsional voluntario".
- 4) Sustitúyese el inciso final por el siguiente:

"Las planillas para declarar y enterar las cotizaciones serán uniformes en soporte de papel o electrónico, de acuerdo a las características que la Superintendencia determine".

Artículo 6°.- Elimínase en el inciso segundo del artículo 8° la expresión: "adscritos a un mismo Tipo de Fondo y".

Artículo 7°.- Intercálase en la primera oración del artículo 10° entre las palabras "convenidos" y "serán", la expresión "no tendrán límite,"

Artículo 8°.- Modifícase el artículo 13, de la siguiente forma:

- 1) Intercálase en el inciso segundo, entre las expresiones "montos" y "en la Administradora" la expresión "sin límite".
- 2) Intercálase al final de la primera oración del inciso tercero, a continuación de la palabra "subsidios", antes del punto seguido, la siguiente oración, precedida de una coma (,): "cualquiera sea el número de días de reposo total o parcial establecidos en la licencia médica".

Artículo 9°.- Reemplázase en el inciso primero del artículo 52 la expresión "dos Fondos" por "los Fondos de Pensiones". Asimismo, reemplázase la oración "que se denominarán Fondo de Pensiones Tipo 1 y Fondo de Pensiones Tipo 2, respectivamente", por "señalados en el artículo 23 de la ley".

Artículo 10°.- Modifícase el artículo 53 de la siguiente forma:

- a) Sustitúyense las dos primeras oraciones, por las siguientes: "Cada Administradora podrá administrar hasta cinco Fondos. Las Administradoras deberán mantener cuatro Tipos de Fondos denominados B, C, D y E y podrán administrar un Fondo adicional denominado Fondo Tipo A".
- b. Al final de la tercera oración, reemplázase el guarismo "XIII" por "XV".

Artículo 11°.- Modifícase el artículo 54, de la siguiente manera:

- 1) En el inciso primero, reemplázase la expresión: "cotizaciones y depósitos" por "cotizaciones, depósitos y aportes".
- 2) En el inciso segundo introdúcense las siguientes modificaciones:
 - a) Sustitúyese la letra b., por la siguiente:

"b. Obligación de no discriminar en forma alguna entre trabajadores o empleadores para la recaudación de las cotizaciones, depósitos y aportes; y
 - b) En la letra c. sustitúyese la palabra "afiliado" por "trabajador".
- 3) En el inciso cuarto, reemplázase la expresión: "cuentas de capitalización individual y de las cuentas de ahorro voluntario" por la siguiente: "cuentas personales".

Artículo 12°.- Modifícase el artículo 59 de la siguiente manera:

- 1) Reemplázase en el inciso primero, la expresión "sus afiliados" por la siguiente oración: "los trabajadores que mantengan una o más cuentas personales en ellas".

- 2) Elimínase el inciso segundo.
- 3) Sustitúyese el inciso tercero por el siguiente:

"Las comisiones que establezca cada Administradora tendrán carácter general y uniforme para todos sus afiliados, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8° de este Reglamento, pudiendo diferenciarse aquéllas para los trabajadores no afiliados respecto de los saldos originados en cotizaciones voluntarias o depósitos convenidos, como asimismo, respecto de los saldos originados en los depósitos a que se refiere el inciso primero del artículo 20 E de la Ley".

- 4) En el inciso cuarto, agréganse las siguientes letras d., e. y f., nuevas, pasando la actual letra d. a ser g. y sustitúyese la coma (,) y la conjunción "y" que se encuentran al final de la letra c., por un punto y coma (;):

"d. La administración del saldo originado en cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos a que se refiere el inciso primero del artículo 20 E de la Ley;"

"e. La transferencia de cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario hacia otras Administradoras o a las Instituciones Autorizadas que el afiliado haya seleccionado;"

"f. La transferencia de saldos de las cuentas personales, cuando se efectúen más de dos traspasos en un año calendario entre Fondos de una misma Administradora, de acuerdo al inciso tercero del artículo 32 de la Ley, y".

Artículo 13°.- Modifícase el Artículo 60, de la siguiente forma:

- 1) Agrégase en el inciso primero al final de la primera oración, antes del punto

seguido (.), la expresión: "y de la administración del saldo originado en cotizaciones voluntarias y depósitos convenidos".

- 2) Intercálase en el inciso final, entre la palabra "cotizaciones" y la preposición "en", la expresión "obligatorias".

Artículo 14°.- Elimínase al final del epígrafe del Título VIII, la expresión: "Tipo 1 y Tipo 2".

Artículo 15°.- Sustitúyese al inicio del inciso primero del artículo 63 la oración: "Tanto el Fondo Tipo 1 como el Fondo Tipo 2 están formados por las cotizaciones de los afiliados" por la siguiente: "Cada Tipo de Fondo de Pensiones está formado por las cotizaciones obligatorias y voluntarias".

Artículo 16°.- Sustitúyese el artículo 64 por el siguiente:

"Los Fondos que mantienen las Administradoras sólo tienen por objeto el financiamiento de las prestaciones, pensiones, retiros de los saldos originados por cotizaciones voluntarias y retiros de las cuentas de ahorro voluntario que la ley establece. Asimismo, los Fondos tienen por objeto el financiamiento de los retiros de los saldos originados en depósitos a que se refiere el inciso primero del artículo 20 E de la ley, que registren los imponentes de alguno de los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional, sin perjuicio de que la Administradora pueda cobrar de dichos Fondos las comisiones legalmente establecidas a los trabajadores que mantengan cuentas personales en ellas".

Artículo 17°.- Sustitúyese la expresión inicial del inciso primero del artículo 65: "El Fondo de Pensiones, sea Tipo 1 o Tipo 2," por "Cada Fondo de Pensiones".

Artículo 18°.- Elimínase en el inciso final del artículo 67, la expresión "anticipo de comisiones" y la coma (,) que la antecede.

Artículo 19°.- Elimínase el inciso final del artículo 71.

Artículo 20°.- En el inciso tercero del artículo 76.- (bis), reemplázanse las expresiones: "hijos legítimos o naturales" por "hijos de filiación matrimonial o de filiación no matrimonial" y "madre natural" por "madre de los hijos de filiación no matrimonial".

Artículo 21°.- Sustitúyese en el inciso primero del artículo 82, la expresión: "el Fondo Tipo 1 y el Fondo Tipo 2" por "cada Tipo de Fondo".

Artículo 22°.- Modifícase el artículo 87, de la siguiente forma:

Intercálase entre la palabra "afiliado" seguida de una coma (,) y la frase "el bono de reconocimiento", la siguiente oración: "las cotizaciones voluntarias y depósitos convenidos, destinados al financiamiento de la pensión,"

Artículo 23°.- Modifícase el artículo 88, de acuerdo a lo siguiente:

Intercálase entre la palabra "afiliado" y la conjunción "y", la siguiente oración precedida de una coma (,): "las cotizaciones voluntarias y depósitos convenidos, destinados al financiamiento de la pensión"

Artículo 24°.- Modifícase el artículo 91 bis, de acuerdo a lo siguiente:

- 1) Reemplázase en el inciso segundo la expresión: "podrán manifestar su voluntad de adscribirse o, en su caso, de transferir el valor de sus cuotas al Fondo Tipo 2" por la siguiente: "no podrán adscribirse o, en su caso, transferir el valor de sus cuotas correspondientes al saldo proveniente de cotizaciones obligatorias a los Fondos Tipo A o B".
- 2) Elimínase la última oración del inciso tercero: "o al Fondo Tipo 2 de otras Administradoras".

- 3) Elimínanse los incisos cuarto y quinto.

Artículo 25°.- Las modificaciones que el presente decreto supremo introduce al D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, entrarán en vigencia el día de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo Transitorio.- En el primer año calendario de operación de aquellos Fondos Tipo D que se creen durante el primer año de vigencia de las modificaciones introducidas al D.L. N° 3.500, de 1980 por la Ley N° 19.795 y para el cálculo de la tasa de interés a que se refiere el artículo 82 las Administradoras utilizarán en la determinación de las rentas temporales los retiros programados, la tasa de interés fijada para el Fondo Tipo C que aquellas administren.

En tanto, para los años calendario segundo al décimo de operación de los Fondos Tipo D a que se refiere el inciso anterior, la rentabilidad real anual de la cuota se determinará considerando para los meses o años calendario en que no existiere operación de este Fondo, la rentabilidad real de la cuota del Fondo Tipo C de la respectiva Administradora, para los meses o años faltantes.

Asimismo, para los años cuarto al décimo de operación de los Fondos Tipo E, la rentabilidad real anual de la cuota se determinará considerando para los meses o años calendario en que no existiere operación de este Fondo, la rentabilidad real de la cuota del Fondo Tipo C de la respectiva Administradora".

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- JOSE MIGUEL INSULZA SALINAS, Vicepresidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Macarena Carvallo Silva, Subsecretaria de Previsión Social.

DEL DIARIO OFICIAL

18 Febrero

- Extracto de Resolución N° 32 exenta, de 12.02.04, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución Ex. N° 4.847, de 1995, respecto del Formulario N° 1.891, sobre compra y venta de acciones de S. A. y demás títulos efectuadas por intermedio de los corredores de bolsa y agentes de valores no acogidas a las normas de la letra A) del artículo 57 bis de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

21 Febrero

- Ley N° 19.934. Modifica el D.L. N° 3.500 de 1980, estableciendo normas relativas al otorgamiento de pensiones a través de la modalidad de rentas vitalicias (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

24 Febrero

- Ley N° 19.937. Modifica el D.L. N° 2.763 de 1979, con la finalidad de establecer una nueva concepción de la autoridad sanitaria, distintas modalidades de gestión y fortalecer la participación ciudadana (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Extracto de Circular N° 9, de 19.02.04, del Servicio de Impuestos Internos. Establece nuevas escalas y tasas para la determinación de los impuestos que afectan a los contribuyentes mineros que se indican.

25 Febrero

- Extracto de Circular N° 10, de 19.02.04, del Servicio de Impuestos Internos. Refunde y actualiza instrucciones de uso y proceso de observaciones del Formularios N° 2.890 "Declaración sobre Enajenación e Inscripción de Bienes Raíces" y N° 2.895.
- Extracto de Resolución N° 33 exenta, de 19.02.04, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica formato Declaración jurada sobre retiros y créditos correspondientes establecida en Resolución N° 6.835 exenta, de 1994.
- Extracto Resolución N° 34 exenta, de 19.02.04, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución N° 8.655 exenta, de 27.12.99. Autoriza a los Notarios y Conservadores de Bienes Raíces en caso que indica, para llenar el Formulario N° 2.890 utilizando el software que suministrará el SII.
- Extracto de Resolución N° 35 exenta, 19.02.04, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica formato Declaración jurada anual sobre situación tributaria de retiros destinados a reinversión, fijada en Resolución N° 7.213 exenta, de 1998.
- Extracto de Resolución N° 36 exenta, de 19.02.04, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica formato e instrucciones Certificado N° 16 sobre situación tributaria definitiva de retiros destinados a reinversión, efectuadas al amparo de la letra c) del N° 1 de la letra A) del artículo 14 de la Ley de la Renta.

28 Febrero

- Decreto N° 1.043 exento, de 29.12.03, del Ministerio de Educación. Fija monto unitario regional de alimentación e internado para el año 2004, a los establecimientos educacionales subvencionados.

1° Marzo

- Decreto N° 285, de 4.11.03, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social con la República Checa.

2 Marzo

- Decreto N° 12, de 3.02.04, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece orden de subrogancia del Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
- Resolución N° E-181-2004, de 1°.03.04, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba modificación de estatutos de A.F.P. Magister S. A. Fusiona fondos de pensiones de A.F.P. Magister S.A. y A.F.P. Planvital S.A.

8 Marzo

- Decreto N° 1.258, de 31.12.03, del Ministerio de Hacienda. Aprueba reglamento que regula modalidades de licitaciones del artículo 19 bis de la Ley N° 18.834, cuyo objeto es regular el mecanismo de licitaciones para seleccionar las entidades que brindarán asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos, o en la preparación y realización directa de los mismos, pudiendo en este último caso llegar en ellos hasta la etapa de informar a la autoridad de los puntajes obtenidos por los postulantes.
- Extracto de Resolución N° 38 exenta, de 8.03.04, del Servicio de Impuestos Internos. Déjase sin efecto, a partir del año tributario 2004, lo dispuesto mediante la Resolución Ex. N° 5, de 10 de marzo de 2003.
- Extracto de Circular N° 11 de 2.03.04, del Servicio de Impuestos Internos. Obligaciones de los establecimientos de educación en relación con el Impuesto al Valor Agregado.

10 Marzo

- Ley N° 19.938. Modifica la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, para promover los derechos humanos.
- Extracto de Circular N° 13, de 10.03.04, del Servicio de Impuestos Internos. En el Diario Oficial de 19 de noviembre de 2003, se publicó la Ley N° 19.914 que estableció normas sobre adecuación de la legislación chilena al Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de América.
- Decreto N° 59, de 29.12.03, de la Subsecretaría de Previsión Social. Modifica Programa del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía para el ejercicio del año 2003.

10 Marzo

- Decreto N° 221 exento, de 26.02.04, del Ministerio de Salud. Modifica glosa cupo máximo de funcionarios con derecho a beneficio Ley N° 19.264, en servicios de salud y establecimientos experimentales que señala.

12 Marzo

- Decreto N° 352, de 30.01.04, del Ministerio de Educación. Reglamenta ejercicio de la función docente.

13 Marzo

- Ley N° 19.936. Ministerio del Interior. Crea la comuna de Hualpén, en la región del Biobío.

15 Marzo

- Decreto N° 10, de 29.01.04, de la Subsecretaría de Previsión Social. Establece orden de subrogación en el cargo de Director Nacional del Instituto de Normalización Previsional.
- Decreto N° 48, de 16.10.03, de la Subsecretaría de Previsión Social. Introduce modificaciones al Decreto N° 57, de 1990, que contiene el Reglamento del Decreto Ley N° 3.500 de 1980 (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).

17 Marzo

- Rectificaciones de la Subsecretaría de Previsión Social:
 - 1) Decreto N° 52, de 26.12.03, de la Subsecretaría de Previsión Social. Establece traspasos, aportes y uso de los fondos de los organismos administradores del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744, para el año 2004 (publicado en el D.O. 13.02.04), y
 - 2) Decreto N° 53, de 26.12.03, de la Subsecretaría de Previsión Social. Programa del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, para el ejercicio del año 2004 (publicado en el D.O. 7.02.04).

18 Marzo

- Ley N° 19.931. Establece beneficios a concesionarios y ocupantes del borde costero de la isla Robinson Crusoe de la comuna de Juan Fernández.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

GRATIFICACION LEGAL. CLAUSULA TACITA

Sentencia ejecutoriada de la Corte Suprema.

Doctrina

El contrato de trabajo es de carácter consensual como lo señala el artículo 9° del Código del ramo, lo que significa que se perfecciona por el mero o simple consentimiento de los contratantes, con prescindencia de exigencias formales; por ende las estipulaciones que lo configuran no sólo se encuentran en las cláusulas que expresamente y por escrito hayan acordado las partes, sino que también por todas aquellas que emanan de un acuerdo de sus voluntades; por su carácter de contrato de tracto sucesivo, durante su curso las partes pueden modificarlo y adicionarlo con cláusulas consensuales, la que se desprende de la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo u otorgamiento y de goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes; si la empleadora a lo menos durante el ejercicio del año 1998 se eximió el pago de gratificaciones legales por haber optado pagar a sus trabajadores el 25% de sus remuneraciones, con la aceptación de éstos y que durante los meses de enero a abril de 1999 siguió el mismo procedimiento, con la aceptación de los trabajadores, debe concluirse que a lo menos durante estos últimos años ha existido una cláusula tácita en virtud de la cual la empresa ha debido seguir pagando dicho 25% con el tope que señala la ley dentro de cada ejercicio.

Sentencia Corte de Apelaciones de San Miguel.

San Miguel, 21 de agosto de 2001.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada, con excepción de sus fundamentos decimosegundo y decimotercero, que se eliminan.

Y se tiene además, y en su lugar presente:

Primero: Que los antecedentes probatorios referidos en los numerandos "1-a" hasta el "I-O" de la prueba documental de los acto-

res señalada en el fundamento sexto de la sentencia de primer grado, y de lo confesado por el representante legal de la demandada en la diligencia de fs. 42 al tenor de la articulación primera del pliego de fs. 38, debe tenerse por establecido que la empresa pagó mensualmente gratificaciones a su personal a lo menos desde el año 1989 hasta el 31 de diciembre de 1998; y con la diligencia de exhibición de libro de remuneraciones que consta a fs. 60 se establece que entre febrero y diciembre de 1998 y desde enero a abril de 1999 todos los demandantes aparecen percibiendo en la columna signada como "gratificación" el 25% de su remuneración con el tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales, siendo dicho tope \$ 31.865; de mayo a

diciembre no se registran haberes en dicha columna.

Segundo: Que de los hechos recién referidos se deduce que la empresa demandada en los ejercicios comerciales de 1998 y 1999 pagó a sus trabajadores el 25% de sus remuneraciones con el tope de cuatro tres cuartos ingresos mínimos; procedimiento que fue aceptado o consentido por los trabajadores; habiendo por lo tanto optado por una de las alternativas que contempla el artículo 50 del Código del Trabajo.

Tercero: Que la norma del artículo 50 del Código del Trabajo no establece una forma de gratificación distinta de las mencionadas en los considerandos noveno y décimo de la sentencia en alzada, sino que establece el derecho para que el empleador debe optar entre pagar las gratificaciones en la forma establecida en el artículo 47, o eximirse de dicha obligación mediante el pago de veinticinco por ciento de las remuneraciones mensuales de los trabajadores con el tope de cuatro tres cuartos ingresos mínimos mensuales, "sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere"; este derecho de opción debe ser ejercido "en el respectivo ejercicio comercial" y naturalmente una vez ejercido por el empleador no puede ser abandonado durante el ejercicio respectivo para hacer valer la otra opción; es decir, dentro de un mismo ejercicio comercial no es dable pasar de una opción a la otra.

Cuarto: Que el contrato de trabajo es de carácter consensual como lo señala el artículo 9° del Código del ramo, lo que significa que se perfecciona por el mero o simple consentimiento de los contratantes, con prescindencia de exigencias formales; por ende las estipulaciones que lo configuran no sólo se encuentran en las cláusulas que expresamente y por escrito hayan acordado las partes, sino que también por todas aquellas que emanan de un acuerdo de sus voluntades; por su carácter de contrato de tracto sucesivo, durante su curso las partes pueden modificarlo y adicionarlo con cláusulas consen-

suales mediante la manifestación tácita de sus voluntades, la que se desprende de la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo u otorgamiento y de goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes; si la empleadora a lo menos durante el ejercicio del año 1998 se eximió el pago de gratificaciones legales por haber optado pagar a sus trabajadores el 25% de sus remuneraciones, con la aceptación de éstos y que durante los meses de enero a abril de 1999 siguió el mismo procedimiento, con la aceptación de los trabajadores, debe concluirse que a lo menos durante estos últimos años ha existido una cláusula tácita en virtud de la cual la empresa ha debido seguir pagando dicho 25% con el tope que señala la ley dentro de cada ejercicio; como cláusula contractual tiene fuerza obligatoria y no puede quedar sin efecto por la decisión unilateral de una de las partes contratantes.

Quinto: Que no es dable aceptar que la referida cláusula tácita pueda ser extendida más allá del mes diciembre de 1999 por cuanto ello importaría que la parte empleadora habría renunciado anticipadamente al derecho de opción que le otorga el artículo 50 del Código del Trabajo, el que por el Ministerio de la ley puede ejercer en el ejercicio del año 2000.

Sexto: Que no obsta a las conclusiones anteriores la circunstancia que en los contratos colectivos celebrados por los trabajadores con la empresa en los años 1996 y 1998 se haya convenido que en materia de gratificaciones las partes se someterían a las disposiciones legales vigentes, es decir, los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo, porque en virtud de estas normas se ha producido el acuerdo entre las partes en orden a reemplazar el pago de las gratificaciones legales por el pago que reglamenta el artículo 50 del citado Código, el que por su naturaleza y el texto legal no se encuentra condicionado a la existencia o inexistencia de utilidades líquidas.

Y con el arreglo a los que disponen los artículos 1545 y 1564 del Código Civil y

artículos 466 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

- 1) Que de acuerdo con lo expuesto en los fundamentos primero, segundo y tercero de la sentencia en alzada se rechazan las excepciones dilatorias por falta de personería o representación legal de las personas que comparecen a nombre de los demandantes y de ineptitud del libelo.
- 2) Que se revoca la sentencia apelada de veinticuatro de noviembre del año recién pasado, escrita de fs. 79 a 101, en cuanto rechaza la demanda de lo principal de fs. 1 respecto de su petición de que la empresa demandada debe pagar la suma de \$31.865 mensuales equivalentes a un doceavo de 4,75 ingresos mínimos, por los meses comprendidos entre mayo y diciembre de 1999, a cada uno de los demandantes, y se declara que dicha demanda acogida en esa parte, debiendo pagarse las sumas correspondientes con los reajustes e intereses que establece el artículo 63 del Código del Trabajo, los que se determinarán en la ejecución del fallo mediante liquidación que deberá practicar la Sra. Secretaria del Tribunal.
- 3) Que se confirma en lo demás apelado la misma sentencia, es decir, en cuanto rechaza la demanda respecto del pago del 25 % de las remuneraciones con el

tope que señala el artículo 50 del Código del Trabajo para los meses posteriores al mes de diciembre de 1999.

Redacción del Ministro señor Matus Valencia.

Pronunciada por el Ministro señor Matus y por los Abogados Integrantes señor Künsemüller y señor Iturra.

Rol N° 469-2000.

Sentencia Excma. Corte Suprema. Desestimación de recurso de casación en el fondo.

Santiago, 8 de enero de 2002.

A fojas 144, a lo principal, téngase a la parte demandada por desistida del recurso de casación en el fondo, deducido a fojas 117 y siguientes, en contra de la sentencia de veintiuno de agosto del año dos mil uno, escrita a fojas 113 y siguientes; al otrosí, a sus antecedentes.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por los Ministros señores Marcos Libedinsky T., Urbano Marín V., Jorge Medina C. y los Abogados Integrantes señores René Abeliuk M. y Fernando Castro A.

Rol N° 3.985-01.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO. PARTES NO PUEDEN PREESTABLECER EN EL CONTRATO CAUSALES DE INCUMPLIMIENTO GRAVE

Sentencia ejecutoriada de la Corte Suprema.

Doctrina

Si bien es cierto que las partes pueden libremente convenir cláusulas contra actuales relativas a la fijación de metas de ventas, cuyo es el caso precisamente del contrato suscrito entre las partes, es también lo cierto que ello no implica que el hecho de que el trabajador no logre alcanzarlas, produzca necesariamente un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales, toda vez que dicha calificación, exigida por el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, corresponde a los Tribunales de Justicia en atención a los elementos que se consideren al analizar cada caso en particular.

Sentencia Corte de Apelaciones de Santiago.

Santiago, 16 de julio de 2002.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada con excepción de sus fundamentos 5º, 6º, 7º, 8º, 9, 10º, 11º y 12º que se eliminan.

Y se tiene en su lugar, presente:

En cuanto a excepción de prescripción:

- 1º Que, la jurisprudencia, en materia laboral ha entendido el concepto de "requerimiento", como la expresión de voluntad del demandante de iniciar acciones legales en defensa de sus derechos, para lo cual es suficiente la interposición de la demanda sin que sea requisito la notificación de la misma.

En efecto no aparece equitativo imponer a los trabajadores la obligación de notifi-

car la demanda en un plazo de seis meses, que corresponde a una prescripción de corto tiempo, más aún cuando sus derechos han sido representados por la Corporación de Asistencia Judicial, como lo es el caso de autos, atendiendo el hecho que los Ministros de Fe encargados de la diligencia son dependientes del Tribunal y, de conformidad con el artículo 436 del Código del Trabajo, son esencialmente gratuitas, lo que impide al trabajador en el hecho, instar por el cumplimiento de la diligencia. Por último, consta en autos que el actor presentó su demanda en el Tribunal el 22 de octubre de 1999, siendo proveída recién el día 4 de noviembre del mismo año, fecha desde la cual se presume quedó en poder del receptor del Tribunal, el cual recién notificó la misma el 18 de octubre de 2000, pese a las diversas presentaciones que hizo la parte demandante, todo lo cual justifica que en virtud del principio por trabajador que informa la legislación laboral, esta Corte

rechace la excepción de prescripción opuesta por el demandado.

- 2° Que, por lo expuesto en el considerando anterior, se negará lugar a la excepción de prescripción, toda vez que consta en autos a fojas 32, que la demanda se presentó en la Corte de Apelaciones de Santiago, para su distribución, el día 19 de octubre de 1999, en circunstancias que el trabajador fue despedido el día 15 de julio de 1999 y que concurrió a la Inspección del Trabajo, según consta de fojas 3, el día 30 de julio de 1999, gestión que se dio por finalizada el día 25 de agosto del mismo año.

En cuanto al fondo:

- 3° Que, según consta de la carta de despido de fojas 4, el hecho invocado como causal de término del contrato, por parte de la empleadora, se hizo consistir en no alcanzar la trabajadora un mínimo de ventas, lo que a juicio de ésta implicaba un incumplimiento grave de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, toda vez que dicha obligación se encontraba pactada en el mismo
- 4° Que, el hecho señalado en el fundamento anterior no es controvertido por la actora, toda vez que citada a absolver posiciones lo reconoce como un hecho cierto.
- 5° Que, atendido lo antes señalado y el mérito de los antecedentes de autos, procede que esta Corte se pronuncie acerca de la gravedad de dicho incumplimiento, para lo cual ha de tenerse presente que si bien es cierto que las partes pueden libremente convenir cláusulas contractuales relativas a la fijación de metas de ventas, cuyo es el caso precisamente del contrato suscrito entre las partes, es también lo cierto que ello no implica que el hecho de que el trabajador no logre alcanzarlas, produzca necesariamente un incumplimiento grave de

sus obligaciones laborales, toda vez que dicha calificación, exigida por el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, corresponde a los Tribunales de Justicia en atención a los elementos que se consideren al analizar cada caso en particular.

- 6° Que, con la prueba rendida por la demandada, apreciada según las normas de la sana crítica, no se ha logrado establecer, a juicio de esta Corte, la gravedad del incumplimiento, toda vez que no existe prueba alguna que acredite que esa conducta haya puesto en riesgo económico o financiero a la empresa o, a lo menos, haya afectado sus resultados operacionales.
- 7° Que, en consecuencia procede declarar injustificado el despido de que fue objeto la trabajadora, accediendo por tanto a la indemnización sustitutiva de aviso previo y a la indemnización por años de servicio, esta última aumentada en un 20%. En cuanto al monto de las remuneraciones, que deben servir de base para los cálculos de los beneficios a los que se ha accedido, ellas serán las indicadas en el acta de comparencia ante la Inspección del Trabajo documento agregado a fojas 3.

Y atendido lo establecido en los artículos 466 y siguientes del Código del Trabajo, se revoca la sentencia de seis de abril de dos mil uno, escrita a fojas 94 y siguientes, y en su lugar se declara que:

- I. No ha lugar a la excepción de prescripción alegada por la parte demandada.
- II. Se acoge la demanda de fojas 32 en todas sus partes.
- III. Atendida la especialidad de cálculo, las sumas adeudadas serán liquidadas por la señora Secretaria del Tribunal a quo.

Pronunciada por el Ministro señor Juan Araya Elizalde, Fiscal Judicial señora Gladys

Ponce Hermosilla y el Abogado Integrante señor Eduardo Jara Miranda. No firma la Fiscal Judicial señora Ponce, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo del fallo por encontrarse ausente.

Rol N° 6.167-2001.

Sentencia de la Excma. Corte Suprema.

Santiago, 14 de noviembre de 2002.

Vistos y teniendo presente:

Primero: Que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 782 del Código de Procedimiento Civil, se ordenó dar cuenta al recurso de casación en el fondo deducido a fojas 122.

Segundo: Que el recurrente denuncia que se habrían infringido los artículos 160 N° 7, 455 y 456 del Código del Trabajo y 19 del Código Civil sosteniendo, en síntesis, que en el fallo de segunda instancia no se habrían aplicado correctamente las disposiciones del artículo 455 del Estatuto Laboral, por cuanto, a su juicio, con la prueba rendida en autos, tanto la confesional como la testimonial y el resto de las probanzas, aparece indiscutido el hecho que la actora durante los últimos meses que rigió el contrato de trabajo, solamente habría efectuado dos ventas, de lo cual se dependería que se habría configurado a su respecto la causal de incumplimiento grave de las obligaciones del demandante.

Expresa que, a su juicio, el hecho de que un vendedor sólo realice dos ventas en los últimos ocho meses, sería una causal de incumplimiento grave de sus obligaciones.

Indica que los sentenciadores debieron efectuar una correcta interpretación del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, debiendo vincular la causal al cumplimiento de las obligaciones del actor y no relacionarla con el perjuicio económico que pudiera generarse a la empresa demandada.

Finalmente, afirmó que se infringiría el artículo 19 del Código Civil, al interpretar erróneamente las normas citadas, pese a ser ellas obligaciones para los jueces.

Tercero: Que en la sentencia impugnada se estableció como un hecho, en lo pertinente, que no se acreditó que la actora incumpliera gravemente sus obligaciones.

Cuarto: Que sobre la base del hecho reseñado precedentemente y examinado la totalidad de los antecedentes agregados a la causa, los sentenciadores del grado concluyeron que el hecho de que la trabajadora no logrará alcanzar las metas fijadas por el empleador no constituyen la causal de incumplimiento grave.

Quinto: Que de lo expresado fluye que el recurrente impugna la calificación de los hechos establecidos en el fallo atacado, desde que alega que tales presupuestos constituyen la causal invocada para el despido de la actora, desconociendo que tal calificación recae en las cuestiones de hecho que determinan los jueces del fondo dentro de la esfera de las atribuciones sobre todo si se considera que la circunstancia de revestir o no el carácter de grave, no se encuentra definida por la legislación laboral.

Sexto: Que, a mayor abundamiento, exista o no el error reclamado por el recurrente, relativo a que las partes habrían elevado a la categoría de incumplimiento grave de los hechos denunciados por el empleador y que sirvieron de fundamento al despido, ello carecería de influencia en lo dispositivo del fallo, desde que la Corte ha decidido reiteradamente que las partes no pueden preestablecer en el contrato de trabajo causales de incumplimiento grave, pues esta determinación corresponde a los Tribunales de Justicia en el ejercicio de su jurisdicción, de manera que no pudo existir la vulneración a que se refiere el recurrente, tanto a las normas del Código Civil como a las del Código del ramo.

Séptimo: Que lo razonado resulta suficiente para concluir que el recurso de casación en el fondo deducido por el demandado, adolece de manifiesta falta de fundamento, lo que determina su rechazo en esta fase del procedimiento.

Por estas consideraciones y normas legales citadas, se rechaza el recurso de casación en el fondo deducido por el demandado

a fojas 122, contra la sentencia de dieciséis de julio del año en curso, que se lee a fojas 118 y siguientes.

Pronunciada por los Ministros señores José Benquis C., Urbano Marín V., Jorge Medina C., y los Abogados Integrantes señor Fernando Castro A. y Juan Infante P.

Rol N° 3.607-01.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Comités Paritarios. Cursos de prevención. Obligación del empleador	1.072/54	12.03.04	138
Comités Paritarios. Reclamo elección. Dirección del Trabajo. Facultades.....	1.072/54	12.03.04	138
Contratista. Bases ejecución obras. Exigencia Experto en Prevención de Riesgos	1.076/57	12.03.04	151
Departamento Prevención de Riesgos. Profesionales. Experto. Inscripción	1.076/57	12.03.04	151
Descanso compensatorio. Día domingo. Procedencia. Guardias de seguridad	643/42	5.02.04	107
Dirección del Trabajo. Competencia. Hospital dependiente Servicio de Salud	1.078/59	12.03.04	156
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia	877/49	27.02.04	127
Estatuto de Salud. Atención de urgencia. Formas de contratación	644/43	5.02.04	109
Estatuto de Salud. Carrera funcionaria. Cambio nivel	1.075/56	12.03.04	144
Estatuto de Salud. Carrera Funcionaria. Capacitación	1.075/56	12.03.04	144
Estatuto de Salud. Carrera Funcionaria. Capacitación. Programa de Capacitación Municipal	1.075/56	12.03.04	144
Estatuto de Salud. Carrera Funcionaria. Encasillamiento.....	1.075/56	12.03.03	144
Estatuto de Salud. Contrato a honorarios. Procedencia	644/43	5.02.04	109
Estatuto de Salud. Director de establecimiento. Nomenclatura	1.075/56	12.03.04	144
Estatuto de Salud. Feriado. Normativa aplicable	992/51	9.03.04	129
Estatuto de Salud. Horas extraordinarias. Retribución	644/43	5.02.4	109
Estatuto de Salud. Jornada extraordinaria. Duración	644/43	5.02.04	109
Estatuto de Salud. Primera dotación	641/40	5.02.04	104
Estatuto de Salud. Remuneración. Asignación Ley N° 19.813	1.075/56	12.03.04	144
Estatuto de Salud. Remuneración. Nivelación categorías D, E y F, Art. 5°, Ley N° 19.378	1.145/62	16.03.04	166

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Estatuto de Salud. Sumarios. Procedencia. Personal contratado a honorarios	858/47	25.02.04	122
Estatuto Docente. Asignación de experiencia. Procedencia. Contratados	1.080/61	12.03.04	163
Estatuto Docente. Asignación de experiencia. Procedencia. Profesores jubilados	1.080/61	12.03.04	163
Estatuto Docente. Asignación de perfeccionamiento. Procedencia. Contratados	1.080/61	12.03.04	163
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales	1.074/55	12.03.04	143
Feriado proporcional. Base de cálculo. Gratificación	836/46	24.02.04	118
Gratificación legal. Derecho de opción	1.079/60	12.03.04	160
Multa. Publicidad. Procedencia	1.077/58	12.03.04	154
Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Monto	1.059/53	11.03.04	135
Negociación Colectiva. Fuero. Plazo. Cómputo	993/52	9.03.04	132
Negociación Colectiva. Huelga. Ultima oferta	811/45	23.02.04	115
Negociación Colectiva. Huelga. Ultima oferta. Requisitos. Reemplazo personal en huelga	868/48	27.02.04	124
Negociación Colectiva. Huelga. Ultima oferta. Requisitos. Reintegro individual	868/48	27.02.04	124
Negociación Colectiva. Plazos. Cómputo	993/52	9.03.04	132
Negociación Colectiva. Presentación proyecto. Plazo. Cómputo	993/52	9.03.04	132
Organizaciones sindicales. Fusión. Alcance	951/50	5.03.04	128
Protección a la maternidad. Salas cunas. Externalización del servicio. Procedencia	733/44	12.02.04	112
Protección a la maternidad. Salas cunas. Obligación. Cumplimiento	642/41	5.02.04	105
Requisitos. Reemplazo personal en huelga	811/45	23.02.04	115
Requisitos. Reemplazo personal en huelga	868/48	23.02.04	124
Sumario administrativo. Facultades de la Corporación Municipal	1.074/55	12.03.04	143

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

ESTATUTO DE SALUD. PRIMERA DOTACION.

641/40, 5.02.04.

Rectifícase el Dictamen N° 3.425/105, de 25.08.2003, en el sentido de que toda mención al año 1993 que se hace en dicho pronunciamiento, debe entenderse hecha al año 1994, y que la materia y la conclusión allí contenidas son del tenor siguiente: "No pudo operar el traspaso en primera dotación, al régimen jurídico de atención primaria de salud municipal, en el caso de funcionario que no cumplía con la exigencia establecida en el artículo 4° transitorio de la Ley N° 19.378, esto es, tener contrato vigente al 30 de noviembre de 1994".

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 4° transitorio Ley N° 19.405, Artículo Unico, N° 1.

Concordancias: Dictamen N° 3.425/105, de 25.08.2003.

Mediante presentación del antecedente, se solicita la rectificación de un error aparecido en Dictamen N° 3.425/105, de 25.08.2003, en el sentido que el artículo 4° transitorio de la Ley N° 19.378 fue modificado por la Ley N° 19.405, por tanto pertenecen a la primera dotación los trabajadores con contrato vigente al 30 de noviembre de 1994.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

Efectivamente, en el Dictamen N° 3.425/105, de 25.08.2003, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"No pudo operar el traspaso en primera dotación, al régimen jurídico de atención primaria de salud municipal, en el caso de funcionario que no cumplía con la exigencia establecida en el artículo 4° transitorio de la Ley N° 19.378, esto es, tener contrato vigente al 30 de noviembre de 1993"*.

Sobre el particular, el artículo único, N° 1, de la Ley N° 19.405, que modifica la

Ley N° 19.378, sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud municipal, dispone:

"Introdúcense las siguientes modificaciones a la Ley N° 19.378:

"1. Sustitúyese en el artículo 4° transitorio, el guarismo "1993" por "1994".

De acuerdo con el preciso tenor de la norma modificatoria transcrita, efectivamente el inciso primero del artículo cuarto transitorio de la Ley N° 19.378 tiene el siguiente texto: "Se considerará como primera dotación, el número total de horas semanales de trabajo del personal con contratos vigentes al 30 de noviembre de 1994".

Por lo anterior, toda mención al año 1993 que se hace en el Dictamen N° 3.425/105, de 25.08.2003, debe entenderse hecha al año 1994, y la materia y la conclusión del mismo pronunciamiento son del tenor siguiente: *"No pudo operar el traspaso en primera dotación, al régimen jurídico de atención primaria de salud municipal, en el caso de funcionario que no cumplía con la exigencia establecida en el artículo 4° transitorio de la Ley N° 19.378, esto es, tener contrato vigente al 30 de noviembre de 1994"*.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativa, cúmpleme informar lo siguiente:

Rectifícase el Dictamen N° 3.425/105, de 25.08.2003, en el sentido de que toda mención al año 1993 que se hace en dicho pronunciamiento, debe entenderse hecha al

año 1994, y que la materia y la conclusión allí contenidas son del tenor siguiente: "No pudo operar el traspaso en primera dotación, al régimen jurídico de atención primaria de salud municipal, en el caso de funcionario que no cumpla con la exigencia establecida en el artículo transitorio de la Ley N° 19.378, esto es, tener contrato vigente al 30 de noviembre de 1994"

PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. OBLIGACION. CUMPLIMIENTO.

642/41, 5.02.04.

Es legalmente improcedente establecer que las trabajadoras con hijos menores de dos años no deben prestar labores en turnos nocturnos, sin perjuicio que les asista el derecho a sala cuna en su plenitud y excepcionalmente puedan pactar con su empleador un bono compensatorio de este derecho, sin renunciar al mismo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 203 inciso 1°.

Concordancias: Dictamen N° 3.282/0095, 12.08.2003.

Esa Dirección Regional ha solicitado que se estudie la legalidad de un eventual pronunciamiento jurídico que, en lo principal, no haga exigible turnos nocturnos a dependientes con hijos menores de dos años, debido a las adversas condiciones climáticas de la Décima Región.

En vista de esta petición, que responde a inquietudes de organizaciones sindicales vinculadas al sector pesquero, se solicitó la opinión del Departamento de Inspección del Servicio, instancia que sostuvo por Memo de antecedente ...que no existe norma legal sobre la cual fundar la prohibición del trabajo nocturno que se solicita.

Ahora bien, la imposibilidad legal de dejar establecida administrativamente una pro-

hibición como la señalada, conduce a reafirmar en todos sus aspectos el derecho a sala cuna contemplado por la ley.

En efecto, en tal sentido, el actual artículo 203 del Código del Trabajo dispone:

"Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadores. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter".

Así entonces, independiente de la edad o estado civil, las empresas que ocupen veinte o más trabajadoras, deben tener salas cunas anexas e independientes del local de trabajo para que puedan alimentar a sus hijos menores y dejarlos mientras están en el trabajo. La misma obligación asiste a los complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras.

El sentido y alcance de este precepto debe precisarse conforme a las reglas generales sobre interpretación de la ley, incluidos los así denominados aforismos o máximas jurídicas, entre los que viene al caso el que reza: "donde no ha distinguido el legislador no cabe al intérprete hacerlo". Sobre esta base, no habiendo distinguido el legislador los trabajos diurnos de los nocturnos, la obligación del empleador de proporcionar sala cuna a sus dependientes es plenamente exigible, aún y especialmente en el caso que los trabajos se hayan pactado en horario nocturno, como sucede en la especie.

En estas condiciones, como lo ha señalado reiteradamente esta Dirección, tres son las alternativas para cumplir con esta obligación, sea trabajo diurno o nocturno:

- a) *Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo.*
- "b) *Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, y*
- "c) *Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabaja-*

dora lleve sus hijos menores de dos años"
(Dictamen N° 3.282/0095, de 12.08.2003).

Excepcionalmente, conforme lo ha dejado establecido este mismo pronunciamiento, este derecho a sala cuna puede compensarse con un bono en los siguientes casos: "tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles; que se desempeñen en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, quienes viven, durante la duración de éstas, separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; que presten servicios en horarios nocturnos o cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna".

De las normas precedentes se infiere, que en la medida que la trabajadora se encuentre afecta a labores en horario nocturno, podrá pactar con su empleador un bono compensatorio en los términos que lo ha precisado la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, sin que ello implique, por el carácter de los derechos laborales, renunciar al derecho a sala cuna.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocadas, cúmpleme manifestar a Ud. que es legalmente improcedente establecer que las trabajadoras con hijos menores de dos años no deben prestar labores en turnos nocturnos, sin perjuicio que les asista el derecho a sala cuna en su plenitud y excepcionalmente puedan pactar con su empleador un bono compensatorio de este derecho, sin renunciar al mismo.

DESCANSO COMPENSATORIO. DIA DOMINGO. PROCEDENCIA. GUARDIAS DE SEGURIDAD.**643/42, 5.02.04.**

El personal de porteros, porteros rondines y guardias vigilantes que se desempeñan en el Condominio Edificios de Maipú se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos en virtud del N° 2, del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, les asiste el derecho a que se les otorgue en domingo, a lo menos, dos de los días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar en el respectivo mes calendario.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38, inciso 1°, N°s. 2 y 4, inciso 4°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.227/228 de 3.12.03 y 3.673/122, de 5.09.2003.

Mediante presentación de antecedente... solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el personal de porteros-vigilantes y/o rondines que se desempeña en ese Condominio se encuentra exceptuado del descanso dominical y de días festivos en virtud del N° 4, del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo o del N° 2 del mismo precepto.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo en sus numerandos 2 y 4, prescribe:

"Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñan:

"2.- en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;

"4.- en los trabajos necesarios e imposterables para la buena marcha de la empresa;

En relación con este último numerando es preciso señalar que el D.S. N° 101, de 16.01.1918, que reglamentó las excepciones al descanso dominical, el cual debe entenderse vigente en virtud de lo prevenido en los artículos 12 transitorio del D.L. N° 2.200, de 1978, y 3° transitorio de la Ley N° 18.620, de 1987, actualmente artículo 3° transitorio del Código del Trabajo, comprende entre los aludidos trabajos, los desarrollados por las personas que desempeñan labores de mera vigilancia, disponiendo al efecto lo siguiente:

"4ª Categoría

"Los trabajos necesarios e imposterables para la buena marcha de las empresas;

"8) Los trabajos de las personas que desempeñan labores de mera vigilancia como los cuidadores o serenos".

Precisado lo anterior y en relación a estos últimos trabajos, la jurisprudencia administrativa vigente de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen N° 3.673/122, de 5.09.03, ha sostenido que sólo podrán quedar incluidos en el N° 4° del artículo 38 del Código del Trabajo los trabajadores que desempeñen labores de "mera vigilancia", entendida ésta a la luz de la definición del vocablo "mera" contenida en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, como la labor circunscrita estrictamente a la acción pura y simple de velar y cuidar deter-

minadas cosas, recintos o personas, sin otras exigencias.

Analizando la situación de los guardias de seguridad regidos por el D.L. N° 3.607, de 1981, el citado pronunciamiento jurídico concluye que las funciones que éstos desarrollan importan la realización de actividades que trascienden la mera vigilancia por lo cual no procede incluirlos en la excepción al descanso dominical y de días festivos contemplada en el N° 4 del artículo 38, en comentario, sino en la del N° 2 del mismo precepto.

Cabe señalar que las mismas consideraciones resultan aplicables a aquellos trabajadores, que sin tener la condición antes señalada, realizan también funciones de vigilancia que no se circunscriben simplemente a las de velar y cuidar determinadas especies, recintos o inmuebles, esto es, que van más allá de la mera vigilancia a que se refiere el precepto reglamentario ya citado.

Ahora bien, de los antecedentes recopilados en torno a este asunto, en especial, del informe inspectivo de 26.12.03, evacuado por el fiscalizador se ha podido establecer que los trabajadores por los cuales se consulta se encuentran contratados en calidad de porteros, porteros rondines y guardias vigilantes del citado Condominio, funciones todas éstas que implican, entre otras, el desarrollo de las siguientes labores: fiscalizar el ingreso de personas y vehículos, atención adecuada de los residentes, registrar en el libro de visitas el nombre y cédula de identidad de las personas que no tengan la calidad de tales, vigilancia de las distintas dependencias, etc.

A la luz de los antecedentes anotados preciso es convenir que las funciones desarrolladas por el personal de que se trata, si bien se traducen en labores de vigilancia, no pueden asimilarse a aquellas que realizaban los cuidadores o serenos a que alude el N° 8 de la Cuarta Categoría del D.S. N° 101, esto es, a aquellas de "mera vigilancia" allí previstas.

Lo precedentemente anotado autoriza para sostener que no resulta jurídicamente procedente incluir a los mencionados dependientes en la excepción al descanso dominical y de días festivos prevista en el N° 4 del artículo 38 del Código del Trabajo y en el N° 8 de la Cuarta Categoría del D.S. N° 101, ya indicado, sino en el N° 2 de dicho precepto, atendido que las labores que les corresponde realizar implican continuidad por las necesidades que satisfacen. Ello determina, a su vez, que los referidos trabajadores tienen derecho a impetrar el descanso en domingo en los términos establecidos en el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, el que al efecto, dispone:

"No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos".

De la disposición legal citada se infiere que el legislador ha otorgado a los trabajadores que se desempeñan en actividades comprendidas en el N° 2 de su inciso 1°, esto es, "en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria", como también, a aquellos comprendidos en el N° 7 del mismo inciso, vale decir, los que laboran "en establecimientos de comercio y de servicio que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo", el derecho a que en el respectivo mes calendario, a lo menos dos de los días de descanso compensatorio que les corresponda impetrar, se otorguen en día domingo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. que el personal de porteros, porteros rondines y guardias vigilantes que se desempeñan en el Condominio Edificios de Maipú se encuentran ex-

ceptuados del descanso dominical y de días festivos en virtud del N° 2, del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, les asiste el derecho a que se les otorgue en domingo, a lo menos, dos de los días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar en el respectivo mes calendario.

ESTATUTO DE SALUD. JORNADA EXTRAORDINARIA. DURACION. HORAS EXTRAORDINARIAS. RETRIBUCION. ATENCION DE URGENCIA. FORMAS DE CONTRATACION. CONTRATO A HONORARIOS. PROCEDENCIA.

644/43, 5.02.04.

- 1) **En el sistema de salud primaria municipal, la duración de la jornada extraordinaria de trabajo está determinada por la prolongación de la atención de las tareas extraordinarias o impostergables que originan dicha jornada, y el pago de las horas extraordinarias debe realizarse con el recargo legal establecido en el inciso final del artículo 15 de la Ley N° 19.378.**
- 2) **La atención de urgencia y las funciones de la extensión horaria del Plan de Atención Primaria de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama, deben cubrirse con personal contratado por algunas de las modalidades contempladas por el artículo 14 de la Ley N° 19.378 y, en ningún caso, con el personal que cumple otras funciones en la misma entidad empleadora.**
- 3) **Las mismas funciones de urgencia y de extensión horaria, no pueden ser cubiertas por personal sujeto a contrato de honorarios, porque dicha modalidad sólo permite la contratación de servicios, labores o funciones accidentales y específicas y que no sean las habituales que deben desempeñar los funcionarios regidos por la Ley N° 18.378.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 14 y 15.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.277/174, de 7.10.2002; 3.563/182, de 24.10.2002; 5.240/03.12.2003.

Mediante presentación del antecedente, se solicita pronunciamiento sobre el pago de las horas extraordinarias en el marco de la Ley N° 19.378, al personal que cumple funciones en los Servicios de Atención Primaria de Urgencia y Extensiones horarias contem-

pladas en el Plan de Atención Primaria, respectivamente, de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama, especialmente en los siguientes aspectos:

- 1) Si se ajusta a derecho el pago de horas extraordinarias al personal que labora en los Servicios de Atención Primaria de Urgencia que se inicia a las 17:00 horas y termina a las 24 horas de lunes a viernes, mientras que los sábado, domingo y festivos se inicia a las 8:00

horas hasta las 24 horas; por su parte, el personal que labora en las Extensiones Horarias del Plan de Mejoramiento de Atención Primaria de Salud inicia la jornada extraordinaria desde las 17 horas hasta las 20 horas, de lunes a viernes y los sábados a las 9:00 horas hasta las 13 horas. En ambas situaciones la jornada ordinaria del personal afectado, es continua desde las 8:00 horas hasta las 17 horas. Específicamente, se trataría de resolver el exceso sobre las dos horas diarias permitidas, considerando que se trata de funciones específicas y especiales del sector de salud primaria.

- 2) Si procede exigir cumplimiento de horario al personal contratado a honorarios, para cumplir las mismas funciones y jornadas indicadas en la primera consulta, quienes estarían incumpliendo los horarios de atención y causando inconformidad en los usuarios del Servicio.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

A través del Dictamen N° 3.563/182, de 24.10.2002, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"En el sistema de atención primaria de salud municipal, constituye jornada de trabajo solamente aquella que, por razones extraordinarias de funcionamiento o por tareas impostergables, se requiere el servicio de personal fuera de los límites horarios fijados en la jornada ordinaria, y aquella laborada a continuación de la jornada ordinaria o la que excede de la misma"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el inciso tercero del artículo 15 de la Ley N° 19.378 y artículo 63 de la Ley N° 18.883, supletoria del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, constituye jornada extraordinaria sólo aquella que cumple dos requisitos copulativos, a saber: a) que se trate de jornada laborada solamente por razones extraordinarias de funcionamiento o por tareas impostergables y b) que se cumpla fue-

ra de los límites horarios fijados en la jornada ordinaria, o a continuación de la jornada ordinaria o la que exceda de la jornada ordinaria, en cuyo caso el pago de las horas extraordinarias se realizará considerando como base de cálculo los conceptos de remuneración definidos en las letras a) y b) del artículo 23 de la Ley N° 19.378.

En la especie, se requiere saber si se ajusta a la normativa legal citada, la forma en que la corporación municipal ocurrente determina y paga las horas extraordinarias en los Servicios de Atención Primaria de Urgencia y de Extensiones Horarias contempladas en el Plan de Mejoramiento de Atención Primaria de Salud ejecutados por la misma entidad, particularmente en aquella parte en que existiría un aparente exceso sobre las dos horas diarias permitidas, según lo señala la misma corporación.

Sobre el particular, cabe precisar que la jornada extraordinaria en el sistema de salud primaria municipal, sólo procede cuando concurren las dos exigencias copulativas exigidas por la ley más arriba explicitadas, por esa razón los mismos Servicios del Trabajo en la respuesta 2) del Dictamen N° 5.240/240, de 3.12.2003, han resuelto que *"Para cubrir las funciones realizadas por el mismo personal, que se encuentra haciendo uso de licencia médica, las entidades administradoras de salud primaria municipal, pueden prolongar la jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios, en cuyo caso el exceso de jornada debe pagarse con el recargo legal establecido en el inciso tercero del citado artículo 15 o con descanso complementario, en su caso, o contratar personal en razón de un contrato de reemplazo en los términos previstos por el inciso final de esa misma disposición"*.

En otros términos, la exigencia legal establecida para la procedencia de la jornada extraordinaria no está vinculada a una prolongación o duración horaria determinada, sino que a la naturaleza y la necesidad de los servicios asistenciales que deben realizarse

impostergablemente o extraordinariamente y fuera de los límites horarios de la jornada ordinaria.

Asimismo, los citados pronunciamientos administrativos aclaran que otras funciones, como la atención de urgencia o planes complementarios de atención primaria de salud, no pueden considerarse como actividades extraordinarias o impostergables propias de la jornada extraordinaria, sino que deben realizarse como actividades recurrentes del sistema y que las entidades deben cubrir a través de la contratación de personal por alguna de las modalidades que permite el artículo 14 de la Ley N° 19.378.

De ello se deriva que el sistema de pago de horas extraordinarias implementado por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama, cuyo personal prolonga su jornada ordinaria de lunes a viernes de 17:00 horas hasta las 24 horas y sábado, domingo y festivos de 8:00 a 24 horas, y de lunes a viernes desde las 17:00 horas hasta las 20 horas y los sábado de 9:00 a 13 horas, para cubrir funciones en los Servicios de Atención Primaria de Urgencia y en las Extensiones Horarias contempladas en el Plan de Mejoramiento de Atención Primaria de Salud, respectivamente, no merece reparo desde el punto de su duración máxima, porque la ley no contempla una duración o prolongación máxima de la jornada ordinaria en función de un número de horas determinadas.

Sin embargo, y como lo refiere específicamente la respuesta 2) del Dictamen N° 5.240/240, de 3.12.2003, las actividades de urgencia y aquellas originadas en programas de mejoramiento de la atención primaria, dispuesto por el Ministerio de Salud o las propias entidades administradoras, deben cubrirse preferentemente con personal contratado para esas funciones específicas, por alguna de las modalidades establecidas por el artículo 14 de la Ley N° 19.378, y no con el personal que ya cumple otras funciones en la misma entidad.

En ese contexto, para cubrir las funciones de urgencia y de extensión horaria, la corporación empleadora debió realizar la contratación de personal a través de alguna de las modalidades contempladas por el artículo 14 de la ley, toda vez que de esa manera la relación laboral es vinculante con las obligaciones funcionarias que impone el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, entre ellas, la obligación de cumplir la jornada laboral contratada dentro de los márgenes legales.

Por otra parte, la contratación a honorarios se rige por las reglas del arrendamiento de servicios inmateriales que regula el párrafo noveno, Título XXVI, del Libro IV, del Código Civil, y que en el sistema de salud primaria municipal sólo puede materializarse para la contratación de servicios, labores o funciones accidentales y específicas, que no sean las habituales que deben desempeñar los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo, entre otros, en la respuesta 1) del Dictamen N° 3.277/174, de 7.10.2002.

Ello implica que jurídicamente el prestador de servicios a honorarios no tiene la calidad de funcionario y, por ende, no tiene la obligación, entre otras, de cumplir jornada, por lo que resulta evidente que las funciones de urgencia y las de extensión horaria que se cumplen en la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama, solamente pueden cubrirse con personal contratado por cualquiera de las modalidades contempladas por el artículo 14 de la Ley N° 19.378.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cumples informarle lo siguiente:

- 1) En el sistema de atención primaria de salud municipal, la duración de la jornada extraordinaria de trabajo está determinada por la prolongación que requiere la atención de las tareas extraordinarias o impostergables que originan dicha jornada, y el pago de las horas extraordinarias debe realizarse con el recargo legal

establecido por el inciso final del artículo 15 de la Ley N° 19.378 o con descanso complementario.

- 2) La atención de urgencia y las funciones de la extensión horaria del Plan de Atención Primaria, de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama, deben cubrirse con personal contratado por alguna de las modalidades contempladas por el artículo 14 de la Ley N° 19.378 y, en ningún caso, con el

personal que cumple otras funciones en la misma entidad empleadora.

- 3) Las mismas funciones de urgencia y de extensión horaria no pueden ser cubiertas por personal sujeto a contrato de honorarios, porque dicha modalidad sólo permite la contratación de servicios, labores o funciones accidentales y específicas, que no sean las habituales que deben desempeñar los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378.

PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. EXTERNALIZACION DEL SERVICIO. PROCEDENCIA.

733/44, 12.02.04.

Los contratos de Afiliación al Servicio de Ticket Sala Cuna que... suscribirá a partir de marzo próximo, en las condiciones señaladas en el cuerpo del presente informe, con el objeto de intermediar en la prestación de servicios de sala cuna, se encuentran ajustados a Derecho, particularmente al artículo 203 del Código del Trabajo, razón por la cual esta Dirección no tiene inconvenientes jurídicos para su suscripción.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 203.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.233/129, de 15.07.2002 y 3.278/91, de 12.08.2003.

Mediante la presentación del antecedente Ud. solicita que esta Dirección determine si los contratos de Afiliación al Servicio Ticket Sala Cuna, cuyos modelos acompaña, que ... suscribirá a partir de marzo próximo, con el objeto de intermediar en la prestación de servicios de sala cuna, se encuentran ajustados a Derecho, particularmente al artículo 203 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 203 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.824, publicada en el Diario Oficial de 3 de septiembre de 2002, inserto en el Título II del Libro II de dicho cuerpo legal, que trata "De la protección a la maternidad", establece la obligación de las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, de disponer de salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo, obligación que alcanza, asimismo, a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadores.

El precepto legal en comento agrega que las salas cunas deben reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento y contar con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Es oportuno señalar que, según lo expresado por los autores señores William Thayer Arteaga y Antonio Rodríguez Alvarado, en su obra "Código del Trabajo y Legislación Social", Editorial Jurídica de Chile, Ediar-ConoSur Limitada, 1988, las normas sobre protección a la maternidad persiguen varios objetivos, entre ellos, defender a la persona humana trabajadora, en este caso, una mujer; sin embargo, indirectamente la normativa protege la vida familiar y con ello, a la sociedad entera. Específicamente regulando el beneficio de salas cunas, el legislador se propone dotar a la madre trabajadora de un lugar donde pueda dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

En este mismo orden de ideas, cabe hacer presente que, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 1.399/76, de 8 de mayo de 2002; 5.952/374, de 9 de diciembre de 1999 y 135/6, de 8 de enero de 1996, que del artículo 203 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.824, se infiere que *"la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por el empleador a través de tres alternativas:*

- "a) Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo.*
- "b) Construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, y*
- "c) Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve sus hijos menores de dos años".*

Ahora bien, la presente consulta dice relación con la legalidad de las cláusulas contenidas en los contratos de Afiliación al Servicio Ticket Sala Cuna que ...suscribe con empresas clientes a fin de venderles los documentos o cupones denominados Ticket Sala Cuna cuyo canje otorga a las trabajadoras que se desempeñan para aquellas el derecho a recibir de parte de los establecimientos afiliados a la red que la consultante mantiene con dicho objeto, el servicio de cuidado de sus hijos menores de dos años, en conformidad a lo prevenido en el artículo 203 del Código del Trabajo. Ello, dado que... es una empresa de servicios cuyo giro es intermediar en la prestación de los servicios laborales que, comúnmente, entregan las empresas a sus trabajadores, tales como colación o almuerzo, aguinaldos en especies, salas cunas o jardín infantil, etc.

Cabe hacer presente que de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, especialmente de los modelos de los contratos de Afiliación al Servicio Ticket Sala Cuna que se acompañan, aparece que el sistema propuesto operaría de la siguiente forma:

Emite especies valoradas que son vendidas a las empresas o instituciones clientes, las que con dicho documento, otorgan prestaciones laborales a sus trabajadores, quienes canjean los cupones o tickets denominados Ticket Sala Cuna, por el beneficio respectivo, en los establecimientos autorizados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, los que intervienen como prestadores de servicios y se encuentran afiliados a la red que ... mantiene para estos efectos.

La recurrente se obliga a emitir y vender a la respectiva empresa cliente el número de Tickets Sala Cuna que ésta le solicite, mediante la correspondiente Nota de Pedido u Orden de Compra, los que entregará a las respectivas trabajadoras, quienes podrán hacer uso de ellos por el monto impreso, en cualquiera de las salas cunas o establecimientos autorizados que estén afiliados a la

red precedentemente aludida. Se obliga, asimismo, a pagar los Tickets Sala Cuna al establecimiento especificado en el respectivo cupón que los haya recibido en canje como contraprestación del servicio de sala cuna otorgado.

Los tickets o cupones sala cuna llevarán impresa la individualización de ..; el RUT y nombre o razón social de la empresa cliente; el nombre y apellidos de la madre del menor; el RUT, nombre y apellido del niño; el RUT y nombre o razón social de la sala cuna; el valor canjeable; la fecha de vigencia y las demás menciones que disponga la ley o la autoridad administrativa correspondiente. Sólo podrán ser canjeables por los servicios que el empleador otorga como beneficio laboral, no pudiendo restituirse ninguna diferencia por menor uso ni canjearse en ningún caso por dinero u otro tipo de bienes o especies, de suerte que sólo podrá utilizarlos la respectiva trabajadora, a fin de obtener con ellos el beneficio de sala cuna para su hijo. La empresa cliente de ... pagará a ésta, al contado, contra la entrega de los Tickets Sala Cuna solicitados y de la entrega de la correspondiente factura, el valor total de los mismos y, además, una comisión por los servicios prestados equivalente a un porcentaje del valor total de los tickets emitidos.

... a su vez pagará al establecimiento de sala cuna respectivo, directamente y al contado, el monto adeudado por el servicio de que se trata, entendiéndose por tal, el valor consignado en la factura que dicha entidad debe entregar a la recurrente en el período comprendido entre el 20 y 26 de cada mes, por el monto nominal de los tickets Sala Cuna recibidos durante el mes. El pago se hará el 5º día del mes posterior o el día hábil siguiente a éste.

Caber hacer presente que cumpliendo los contratos por cuya legalidad se consulta con las condiciones reseñadas en los párrafos anteriores y cumpliendo el ticket Sala Cuna con las características aludidas precedentemente, es posible afirmar, en opinión

de este Servicio, que se cumple con el objetivo tenido en vista por el legislador al establecer el beneficio de que se trata, toda vez que el referido documento se utiliza efectivamente para proporcionar el servicio de sala cuna y no puede destinarse a ninguna otra finalidad.

En estas circunstancias, el sistema propuesto implica dar cumplimiento a la obligación del empleador de disponer de sala cuna pagando directamente los gastos correspondientes al establecimiento al que la trabajadora lleva a sus hijos menores de dos años, alternativa jurídicamente procedente, según se ha señalado en párrafos precedentes, razón por la cual esta Dirección estima que las cláusulas insertas en los contratos de Afiliación al Servicio Sala Cuna materia del presente informe, se encuentran ajustadas a Derecho, no existiendo inconveniente jurídico para la implantación del aludido sistema.

A mayor abundamiento, es posible hacer presente que la suscripción de los referidos contratos significa que la empresa externaliza el beneficio de sala cuna, lo cual agiliza su administración y se ajusta a las políticas modernas de gestión empresarial, facilitando, asimismo, la acción fiscalizadora de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y de los Servicios del Trabajo al permitirles el acceso a importante cantidad de información en forma eficiente y rápida.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúmplame informar que los contratos de Afiliación al Servicio de Ticket Sala Cuna que ... suscribirá a partir de marzo próximo con el objeto de intermediar en la prestación de servicios de sala cuna, se encuentran ajustados a Derecho, particularmente al artículo 203 del Código del Trabajo, razón por la cual esta Dirección no tiene inconvenientes jurídicos para su suscripción.

La conclusión anterior es valedera únicamente en caso que los contratos que se suscriban en definitiva, mantengan todas las condiciones aludidas precedentemente.

Se hace presente, por último, que lo expresado en el presente informe se encuentra en armonía con la conclusión sustentada

en los dictámenes citados en la concordancia, que se pronunciaron sobre una situación similar.

NEGOCIACION COLECTIVA. HUELGA. ULTIMA OFERTA. REQUISITOS. REEMPLAZO PERSONAL EN HUELGA.

811/45, 23.02.04.

La última oferta de la Empresa ... en el proceso de negociación colectiva que se lleva a efecto con el Sindicato Nacional de Trabajadores N° 2 de la misma, al no ofrecer el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero del artículo 381, no le permite reemplazar al personal en huelga a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva dicha instancia.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 381.

Mediante presentación del antecedente..., se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si la última oferta de la Empresa, que es coincidente con la respuesta al proyecto de contrato colectivo del Sindicato Nacional de Trabajadores N° 2 constituido en la misma, le permite reemplazar al personal en huelga a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva dicha instancia.

Al respecto, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 381 del Código del Trabajo, dispone:

"Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:

"a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Es-

tadísticas o el que haga sus veces, habido en el periodo comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento:

"b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el periodo del contrato, excluidos los doce últimos meses;

"c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.

"En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva.

"Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

"Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del decimoquinto día de hecha efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

"Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo, fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del decimoquinto día de hecha ésta efectiva.

"En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios del Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses.

"Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso, y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.

"Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

"Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia".

De la disposición legal preinserta se infiere que está prohibido al empleador el reemplazo de los trabajadores que hacen uso de la instancia de huelga, a menos que su última oferta, sea o no coincidente con la respuesta, cumpla con los requisitos que en la misma se indican, y que son a saber los siguientes:

- a) Que conste por escrito.
- b) Que conste haber sido recibida por la comisión negociadora laboral, con a lo menos dos días de anticipación al plazo de cinco días con que cuentan los trabajadores para votar la huelga.
- c) Que una copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.
- d) Que se haya comunicado al personal involucrado en la negociación con a lo menos dos días de anticipación al plazo de cinco días con que cuentan los trabajadores para votar la huelga.
- e) Que contenga idénticas estipulaciones a las del instrumento colectivo vigente a la época de presentación del proyecto.
- f) Que consigne un sistema de reajuste de remuneraciones y beneficios en dinero, de acuerdo al porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que haga sus veces, para el período que media entre el último reajuste del instrumento anterior y el término del mismo.
- g) Que establezca un reajuste anual mínimo de remuneraciones y beneficios, según la variación del Índice de Precios al Consumidor, determinado en la forma que se indica en el punto precedente,

para el período del nuevo contrato, excluidos los 12 últimos meses.

- h) Que contenga el ofrecimiento de un bono de reemplazo equivalente a 4 Unidades de Fomento, por cada trabajador reemplazado.

En la situación señalada podrá verificarse el reemplazo del personal en huelga a partir del primer día de haberse hecho efectiva dicha instancia de la negociación.

Asimismo se deduce que si la última oferta no cumple con los requisitos que se consignan en las letras que anteceden, el empleador no podrá reemplazar a los trabajadores involucrados en huelga, a menos que ofrezca el bono de reemplazo que se establece en la letra h), caso en el cual el reemplazo sólo podrá operar a contar del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

En la especie de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección apare-

ce que la última oferta del empleador que, como se expresara, es coincidente con la respuesta, no contiene el ofrecimiento del citado bono de reemplazo.

De esta forma aplicando al caso en análisis lo expuesto en acápites que anteceden posible es afirmar que la Empresa... al no incluir en su última oferta el aludido bono se encuentra impedida de reemplazar al personal en huelga, cualquiera sea la fecha en que pretende hacer uso de dicha prerrogativa.

En consecuencia sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud., que la última oferta de la Empresa... en el proceso de negociación colectiva que se lleva a efecto con el Sindicato Nacional de Trabajadores N° 2 de la misma, al no ofrecer el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero del artículo 381, no le permite reemplazar al personal en huelga a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva dicha instancia.

FERIADO PROPORCIONAL. BASE DE CALCULO. GRATIFICACION.**836/46, 24.02.04.**

Para los efectos de calcular la indemnización por concepto de feriado proporcional a que se refiere el inciso 3° del artículo 73 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente incluir la gratificación legal que se paga mensualmente a los trabajadores por haberse convenido así en los respectivos contratos de trabajo, cualquiera que sea el sistema remuneracional a que se encuentran afectos, sin perjuicio del derecho que les asiste para percibir la cuota de dicho beneficio correspondiente al mes en que se pone término a la relación laboral.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 42, letras a) y e); 71 y 73.

Concordancias: Dictamen N° 4.808/226, de 17.08.94.

Mediante la presentación del antecedente ...se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si para los efectos de calcular la indemnización por concepto de feriado proporcional prevista en el inciso 3° del artículo 73 del Código del Trabajo, debe incluirse la gratificación legal que se paga mensualmente a los trabajadores por haberse convenido dicha forma de pago en los respectivos contratos individuales de trabajo.

Al respecto, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 73 del Código del Trabajo, en sus incisos 3° y final, dispone:

"Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

"En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71".

Del precepto legal transcrito se colige que el trabajador que deja de pertenecer a la empresa antes de completar un año de servicio o una nueva anualidad, tiene derecho a percibir una indemnización por concepto de feriado calculada en forma proporcional al tiempo transcurrido entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

Se infiere, asimismo, que el monto de la indemnización por este beneficio, no puede ser inferior a la cantidad que resulte de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 71 del Código del Trabajo, el que en sus cuatro primeros incisos, previene:

"Durante el feriado, la remuneración estará constituida por el sueldo en el caso de los trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

"En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

"Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

"Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes".

De la norma legal anotada se desprende que para los efectos de determinar la remuneración íntegra que debe pagarse durante el feriado, debe distinguirse entre tres categorías de trabajadores, según el sistema remuneracional al cual se encuentran afectos, a saber:

- a) Trabajadores sujetos a remuneración fija; caso en el cual la remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo;
- b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, los cuales deberán percibir durante el feriado el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, y
- c) Trabajadores sujetos a un sistema de remuneración mixta, esto es que, además del sueldo, perciben contraprestaciones variables, cuya remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo, al cual habrá que adicionar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados.

De esta suerte, si concordamos la disposición antes transcrita y comentada con la prevista en el inciso final del artículo 73 del Código del Trabajo, es posible afirmar que la indemnización por feriado proporcional debe ser equivalente a la remuneración íntegra, la que estará constituida por el sueldo, por el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados o bien por el sueldo más

las remuneraciones variables percibidas en igual período, según se trate de dependientes sujetos a un sistema de remuneración fija, exclusivamente variable, o mixto, respectivamente.

En lo que concierne a los trabajadores con remuneración fija, es preciso tener presente que el artículo 42, letra a), del Código del Trabajo, ha definido expresamente lo que debe entenderse por sueldo, en los términos siguientes:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

"a) sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 10".

De la norma legal transcrita fluye que una remuneración o beneficio podrá ser considerada como sueldo si reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que se trate de un estipendio fijo, esto es, de un monto seguro, permanente;
- 2) Que se pague en dinero;
- 3) Que se pague por períodos iguales determinados en el contrato, vale decir, que sea periódico y regular, y
- 4) Que corresponda a una prestación de servicios.

En lo concerniente al requisito signado con el N° 4) que antecede, cabe señalar que este Servicio, entre otros, en Dictamen N° 2.514, de 22 de marzo de 1989, ha sostenido que *"el que una remuneración sea percibida por la prestación de los servicios significa, a juicio de esta Dirección, que reconoce como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, en términos tales que es posible estimar que cumplen*

esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la respectiva prestación, pudiendo citarse, a vía de ejemplo, los que son establecidos en razón de la preparación técnica que exige el desempeño del cargo, el lugar en que se encuentra ubicada la faena, las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor, etc."

En relación a los trabajadores afectos a un sistema remuneracional exclusivamente variable, es decir, trabajadores cuya indemnización por concepto de feriado proporcional debe calcularse considerando el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, cabe señalar que este Servicio, en forma reiterada y uniforme, interpretando la norma que se contenía en el inciso 3° del artículo 70 del Código del Trabajo que, actualmente, se reproduce en el inciso 3° del artículo 71 del mismo Código, ha determinado que revisten el carácter de remuneraciones variables, aquellos estipendios que de acuerdo al contrato de trabajo impliquen que la remuneración mensual total de un trabajador varíe de un mes a otro, siempre que encuadren dentro del concepto de remuneración.

En el mismo orden de ideas, esta Dirección, dilucidando el verdadero sentido y alcance de este concepto de remuneración variable contenido en el citado inciso 3° del artículo 71, precisó la expresión "otras" que se utiliza en la referida disposición, concluyendo que el legislador con el vocablo aludido ha querido referirse a remuneraciones de características semejantes a las comisiones, primas y tratos; es decir, a remuneraciones que por su naturaleza intrínseca producen el efecto de modificar de un mes a otro el monto de la remuneración que deba percibir el dependiente.

Precisado lo anterior, cabe determinar si la gratificación legal que se paga mensualmente a los trabajadores por haberse convenido así en los respectivos contratos individuales de trabajo, debe considerarse para el cálculo de la indemnización por concepto de

feriado proporcional a que se refiere el inciso 3° del artículo 73 del Código del Trabajo.

Sobre este particular, es del caso señalar que esta Dirección reiteradamente ha sostenido que la gratificación, sea legal o convencional, ha sido concebida por el artículo 42, letra e) del Código del Trabajo y los artículos 46 y siguientes del mismo cuerpo legal, como un beneficio de carácter anual que corresponde a una participación eventual o garantizada en las utilidades que pudiere haber obtenido la empresa en el respectivo ejercicio comercial, constituyendo las sumas entregadas por tal concepto durante el curso del año o mensualmente tan solo una modalidad de pago del beneficio.

Al tenor de lo precedentemente expuesto, es posible concluir que la gratificación legal que se paga mensualmente a los trabajadores por haberse convenido así en los respectivos contratos individuales de trabajo, no reúne todos los requisitos mencionados en párrafos anteriores que permiten calificar una remuneración como sueldo, puesto que si bien consiste en una suma fija de dinero pagada por períodos mensuales, no es menos cierto, que no resulta posible estimar que responda a una prestación de servicios en los términos que lo exige el concepto de sueldo consignado en el artículo 42 del Código del Trabajo, anteriormente indicado.

A lo anterior cabe agregar que el legislador al enumerar en el referido artículo 42, distintas especies de remuneración, ha concebido al sueldo y la gratificación como remuneraciones distintas, de suerte tal que no resulta jurídicamente procedente considerar que el beneficio en análisis reviste el carácter de sueldo.

Por consiguiente, resulta forzoso concluir que la gratificación que se paga mensualmente a los trabajadores, no debe incluirse para los efectos de calcular la indemnización por concepto de feriado proporcional de los trabajadores sujetos a un sistema de remuneración fija.

De igual manera, el beneficio por el cual se consulta, no constituye una remuneración variable, puesto que el monto que se paga por él no produce el efecto de hacer variar de un mes a otro la remuneración mensual del trabajador, requisito éste que, de acuerdo al inciso 3° del artículo 71 del Código del Trabajo, debe cumplir una remuneración para ser calificada como variable, teniendo presente, además, que en caso alguno la gratificación constituye una contraprestación de características semejantes a las comisiones, primas y tratos, circunstancia ésta que no permite incluirla en la expresión "otras" que utiliza el legislador en el citado precepto.

En estas circunstancias, es posible señalar que para los efectos de calcular la indemnización por feriado proporcional de los trabajadores sujetos a remuneraciones exclusivamente variables, tampoco resulta jurídicamente procedente considerar la gratificación legal que se paga mensualmente.

Es del caso agregar, finalmente, que las conclusiones indicadas en los párrafos precedentes resultan aplicables al cálculo de la indemnización por concepto de feriado proporcional de los trabajadores sujetos a un sistema remuneracional mixto, conformado por sueldo y contraprestaciones variables, razón por la cual, cabe concluir que el beneficio en comento tampoco debe considerarse para determinar dicha indemnización.

Con todo, debe precisarse que el hecho de que la gratificación en referencia no sea considerada para los efectos de calcular la indemnización por feriado proporcional, no significa, de manera alguna que los trabajadores de que se trata no tengan derecho a

percibir la cuota de dicha gratificación correspondiente al mes en que se pone término al respectivo contrato de trabajo, puesto que el pago de este beneficio constituye una obligación que debe cumplir el empleador en virtud de un acuerdo de voluntad de las partes contratantes expresado a través de un contrato individual o colectivo de trabajo.

Se hace presente, finalmente, que, con el objeto de dar aplicación al principio de bilateralidad, el Departamento Jurídico de este Servicio, solicitó a Constructora ..., mediante el oficio del antecedente 1), su opinión sobre la materia consultada. Transcurrido latamente el plazo conferido para dicho fin y sin que se haya recibido respuesta de la empresa nombrada, se ha estimado necesario emitir el presente informe con los antecedentes de que se dispone.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. que para los efectos de calcular la indemnización por concepto de feriado proporcional a que se refiere el inciso 3° del artículo 73 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente incluir la gratificación legal que se paga mensualmente a los trabajadores por haberse convenido así en los respectivos contratos de trabajo, cualquiera que sea el sistema remuneracional a que se encuentran afectos, sin perjuicio del derecho que les asiste para percibir la cuota de dicho beneficio correspondiente al mes en que se pone término a la relación laboral.

La conclusión anterior está en armonía con la contenida en el dictamen citado en la concordancia.

ESTATUTO DE SALUD. SUMARIOS. PROCEDENCIA. PERSONAL CONTRATADO A HONORARIOS.

858/47, 25.02.04.

No puede iniciarse un sumario en contra de trabajador contratado a honorarios en el sistema de salud primaria municipal, porque en esa condición contractual no tiene la calidad de funcionario que se requiere para que se pueda establecer la responsabilidad administrativa.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 14 y 48, letra b) Ley N° 18.883, artículo 126.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.950/219, de 8.07.97 y 2.946/140, de 2.08.2001.

Mediante presentación del antecedente, se solicita pronunciamiento sobre los derechos que tiene una funcionaria regida por la Ley N° 19.378, en el procedimiento de sumario a que habría sido sometida por una denuncia que la misma funcionaria habría formalizado ante su empleador, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Renca, y ante Carabineros, luego de haber detectado como recaudadora a honorarios en esa entidad, el faltante de una cantidad de dinero en noviembre de 2003, precisando que ya prestó declaración en dicho procedimiento ante el Director del Consultorio Hernán Urzúa, el Dr. Gabriel Osorio, pero que no se habría incorporado en su texto todo lo que ella habría señalado en su denuncia original y en la ratificación de la denuncia que hizo ante el Trigésimo Tercer Juzgado del Crimen de Santiago.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 3.950/219, de 8.07.97, la Dirección del Trabajo ha resuelto que: *"El sumario referido por la letra b) del artículo 48 del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, corresponde al sumario administrativo regulado en los artículos 126 y siguientes del Estatuto de los Funcionarios Municipales"*.

Ello, porque el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y el Decreto N° 1.889, de 1995, Reglamento de la Carrera Funcionaria de los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378, no contemplan normas para la tramitación de los sumarios a que se hace referencia en la letra b) del artículo 48 de la Ley N° 19.378, en cuyo caso y de acuerdo con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 4° de la misma ley, en la materia rige supletoriamente el artículo 118, inciso segundo, de la Ley N° 18.883.

En ese contexto jurídico, para establecer la efectividad de la infracción a los deberes y obligaciones funcionarias, deberá recurrirse a una investigación sumaria o sumario administrativo, en su caso, según sea la gravedad a aplicar, en el primer caso, cuando es susceptible de la medida disciplinaria, en el segundo, si la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo exigiere, lo que se desprende de los artículos 124 y 126 del Estatuto de los Funcionarios Municipales.

En la especie, la ocurrente que presta servicios sujeta a un contrato de honorarios como lo destaca en su presentación, solicita se le señalen los derechos que puede ejercer durante el sumario administrativo, incoado en su contra por la corporación empleadora a raíz de una denuncia que ella interpuso ante la misma entidad y ante Carabineros, y que ratificó posteriormente ante el Trigésimo Sexto Juzgado del Crimen de Santiago, por el faltante de dinero que ella detectó en su calidad de recaudadora de la corporación.

Sobre el particular, cabe consignar que a través del Dictamen N° 5.873/388, de 30.11.98, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"En el sistema de atención primaria de salud municipal resulta jurídicamente procedente la contratación de personal sobre la base de un contrato de honorarios en los términos señalados en el presente informe"*, criterio que se reitera entre otros, en Dictámenes N°s. 4.292/294, de 9.09.98 y 2.946/140, de 2.08.2001.

Lo anterior, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 14 y 4°, inciso primero, de la Ley N° 19.378 y 4° de la Ley N° 18.883, supletoria del Estatuto de Atención Primaria de Salud, en dicho sistema la contratación de personal por la modalidad del contrato de honorarios es jurídicamente posible, por cuanto la ley del ramo al no contemplar esa posibilidad tampoco la prohíbe.

Más aún si, esa forma de contratación, permite incorporar al sistema personal idóneo cuando no existen interesados en incorporarse al mismo en calidad de funcionarios, o resulte indispensable cubrir los puestos para atender las necesidades de un servicio asistencial de interés público y estratégico, como lo es la atención primaria de salud municipal, en cuyo caso el mismo pronunciamiento se encarga de precisar que el personal sujeto a contrato de honorarios se rige por las reglas del arrendamiento de servicios inmatrimoniales, que regula el Párrafo Noveno, Título XXVI, del Libro IV del Código Civil.

En ese contexto normativo, en opinión de la suscrita, no procede iniciar un sumario administrativo en contra de una persona contratada a honorarios, porque en esa condición contractual no tiene la calidad de funcionario, condición esta última que resulta indispensable para hacerse efectiva la responsabilidad administrativa a través del correspondiente sumario.

En efecto, el artículo 118, inciso segundo, de la Ley N° 18.883, establece:

"Los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo".

De acuerdo con el precepto transcrito, las responsabilidades administrativas derivadas de la denuncia de marras, deberán perseguirse en el correspondiente sumario sólo respecto de los empleados que tengan la calidad de funcionarios, por el contrario, el personal sujeto a contrato de honorarios responderá solamente de acuerdo con las normas del arrendamiento de servicios inmatrimoniales, establecidas en el Párrafo Noveno, Título XXVI, del Libro IV, del Código Civil.

En otros términos, en el régimen funcionario las medidas disciplinarias deben ser acreditadas mediante investigación sumaria o sumario administrativo, y sólo pueden aplicarse a los funcionarios que incurran en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, mientras que el personal contratado a honorarios que infringe sus obligaciones no incurre en responsabilidad administrativa, sino en incumplimiento del contrato de arrendamiento de servicios que regula el Código Civil.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmpleme informar que no puede iniciarse un sumario en contra de trabajador contratado a honorarios en el sistema de salud primaria municipal, porque en esa condición contractual no tiene la calidad de funcionario que se requiere para que se pueda establecer la responsabilidad administrativa.

NEGOCIACION COLECTIVA. HUELGA. ULTIMA OFERTA. REQUISITOS. REEMPLAZO PERSONAL EN HUELGA. REINTEGRO INDIVIDUAL.

868/48, 27.02.04.

La última oferta de la Empresa ..., en el proceso de negociación colectiva que se desarrolla actualmente en la misma, al no ofrecer el bono a que se refiere la letra c) del inciso 1° del artículo 381 del Código del Trabajo, no le permite reemplazar al personal en huelga a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva dicha instancia ni el reintegro individual de los huelguistas a contar del trigésimo día de iniciada la huelga.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 381.

Concordancias: Dictamen N° 811/45, de 23.02.2004.

Mediante presentación del antecedente ..., se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si la última oferta de la Empresa..., que es coincidente con la respuesta al proyecto de contrato en el proceso de negociación colectiva que se desarrolla actualmente en la misma, le permite reemplazar al personal en huelga como, asimismo, el reintegro individual de los trabajadores que hacen uso de dicha instancia de la negociación a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

Al respecto, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 381 del Código del Trabajo, dispone:

"Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:

"a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Na-

cional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;

"b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses;

"c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.

"En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva.

"Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

"Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del decimoquinto día de hecha efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

"Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo, fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del decimoquinto día de hecha ésta efectiva.

"En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios del Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses.

"Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso, y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.

"Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de

conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

"Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia".

De la disposición legal preinserta se infiere que está prohibido al empleador reemplazar a los trabajadores que hacen uso de la instancia de huelga o permitir el reintegro individual de éstos, a menos que su última oferta, sea o no coincidente con la respuesta, cumpla con los requisitos que en la misma se indican, y que son a saber los siguientes:

- a) Que conste por escrito.
- b) Que conste haber sido recibida por la comisión negociadora laboral, con a lo menos dos días de anticipación al plazo de cinco días con que cuentan los trabajadores para votar la huelga.
- c) Que una copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.
- d) Que se haya comunicado al personal involucrado en la negociación con a lo menos dos días de anticipación al plazo de cinco días con que cuentan los trabajadores para votar la huelga.
- e) Que contenga idénticas estipulaciones a las del instrumento colectivo vigente a la época de presentación del proyecto.
- f) Que consigne un sistema de reajuste de remuneraciones y beneficios en dinero, de acuerdo al porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que haga sus veces, para el período que media entre el último reajuste del instrumento anterior y el término del mismo.

- g) Que establezca un reajuste anual mínimo de remuneraciones y beneficios, según la variación del Índice de Precios al Consumidor, determinado en la forma que se indica en el punto precedente, para el período del nuevo contrato, excluidos los 12 últimos meses.
- h) Que contenga el ofrecimiento de un bono de reemplazo equivalente a 4 Unidades de Fomento, por cada trabajador reemplazado.

En la situación señalada podrá verificarse el reemplazo del personal en huelga a partir del primer día de haberse hecho efectiva dicha instancia de la negociación y el reintegro individual de los huelguistas a contar del trigésimo día de iniciada la huelga.

Asimismo se deduce que si la última oferta no cumple con los requisitos que se consignan en las letras que anteceden, el empleador no podrá reemplazar a los trabajadores involucrados en huelga, ni permitir el reintegro de estos últimos, a menos que ofrezca el bono de reemplazo que se establece en la letra h), caso en el cual el reemplazo sólo podrá operar a contar del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga y el reintegro individual desde el trigésimo día de iniciada la huelga.

A su vez, aparece que si la última oferta contiene el bono de reemplazo que se consigna en la letra c) de la disposición en análisis, pero es presentada fuera de la oportunidad establecida en el inciso 3° del artículo 372 del Código del Trabajo, el reemplazo podrá verificarse a contar del decimoquinto día de iniciada la huelga y el reintegro individual desde el decimoquinto día de presentada la última

oferta o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estas dos situaciones ocurra primero.

En la especie de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección aparece que la última oferta del empleador que, como se expresara, es coincidente con la respuesta, no contiene el ofrecimiento del citado bono de reemplazo.

De esta forma aplicando al caso en análisis lo expuesto en acápites que anteceden posible es afirmar que la Empresa ... al no incluir en su última oferta el aludido bono se encuentra impedida de reemplazar al personal en huelga, y permitir el reintegro de los huelguistas, cualquiera sea la oportunidad en que pretenda hacer uso de dichas prerrogativas.

Resuelto lo anterior, es necesario hacer el alcance, de acuerdo con la doctrina de esta Dirección contenida en Dictamen N° 2.851/157, de 3.08.02, que no obstante constituir requisito sine qua non el ofrecimiento del aludido bono de reemplazo para los efectos del reintegro individual del personal en huelga, su pago no resulta jurídicamente procedente en el evento de operar esta prerrogativa.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. que la última oferta de la Empresa ..., en el proceso de negociación colectiva que se desarrolla actualmente en la misma, al no ofrecer el bono a que se refiere la letra c) del inciso 1° del artículo 381 del Código del Trabajo, no le permite reemplazar al personal en huelga a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva dicha instancia ni el reintegro individual de los huelguistas a contar del trigésimo día de iniciada la huelga.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.**877/49, 27.02.04.****La Dirección del Trabajo carece de competencia para intervenir respecto de una materia que ha sido sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.**

Fuentes: D.F.L. N° 2, de 1967 de Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 5°, letra b) Constitución Política de la República, artículos 7° y 73, inciso 1°.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección requerir a la Corporación Municipal de Maipú el pago de la asignación prevista en el artículo 40 del Decreto Ley N° 3.551, publicado en el Diario Oficial de 2.01.81.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en su artículo 5° letra b), prescribe:

Al Director le corresponderá especialmente:

"b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".

De la norma legal transcrita precedentemente se desprende que la facultad conferida al Director del Trabajo de interpretar la legislación y reglamentación social se encuentra limitada cuando tenga conocimiento de que el respectivo asunto ha sido sometido a la resolución de los Tribunales de Justicia,

caso en el cual debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a información proporcionada por Ud., la materia de que se trata se encuentra actualmente en conocimiento de los Tribunales de Justicia, razón por la cual esta Dirección se encuentra impedida de intervenir sobre el particular.

A mayor abundamiento y corroborando la afirmación antes sustentada, cabe tener presente que la Constitución Política de la República, en el inciso 1° de su artículo 73, dispone:

"La facultad de conocer las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los Tribunales establecidos por la ley. Ni el Presidente de la República ni el Congreso pueden, en caso alguno, ejercer funciones judiciales, avocarse causas pendientes, revisar los fundamentos o contenidos de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos".

Finalmente, es necesario consignar que la misma Constitución, en su artículo 7° sanciona con la nulidad las actuaciones de los órganos del Estado efectuadas fuera de su competencia legal, en los siguientes términos:

"Los órganos del Estado, actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescribe la ley.

"Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aún a pretexto de circunstancias extraordi-

narias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferidos en virtud de la Constitución o las leyes.

"Todo acto en contravención de este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale".

En consecuencia, en virtud de las disposiciones legales, constitucionales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que esta Dirección se encuentra legalmente impedida para intervenir respecto a la materia consultada.

ORGANIZACIONES SINDICALES. FUSION. ALCANCE.

951/50, 5.03.04.

La fusión de organizaciones sindicales no afecta en caso alguno la titularidad ni el ejercicio de derechos derivados de instrumentos colectivos celebrados por las organizaciones sindicales fusionadas, debiendo la nueva organización sindical surgida del proceso de fusión, cuando corresponda, representar a los trabajadores afectos a dichos instrumentos.

Fuentes: Artículos 233 bis y 348 del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, por Ord. N° 448 del Departamento de Relaciones Laborales, un pronunciamiento referido a las consecuencias jurídicas que tiene la fusión de organizaciones sindicales en conformidad al artículo 233 bis del Código del Trabajo, respecto de los contratos colectivos que hubieren sido suscritos por las organizaciones sindicales fusionadas.

Al respecto cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo que regula la fusión de organizaciones sindicales es el 233 bis del Código del Trabajo, que señala:

"La asamblea de trabajadores podrá acordar la fusión con otra organización sindical, de conformidad a las normas de este artículo. En tales casos, una vez votada favorablemente la fusión y el nuevo estatuto por cada una de ellas, se procederá a la elección del

directorio de la nueva organización dentro de los diez días siguientes a la última asamblea que se celebre. Los bienes y las obligaciones de las organizaciones que se fusionan, pasarán de pleno derecho a la nueva organización. Las actas de las asambleas en que se acuerde la fusión, debidamente autorizadas ante ministro de fe, servirán de título para el traspaso de los bienes".

De la disposición anotada se sigue que la intención del legislador ha sido la de establecer una continuidad legal entre las organizaciones sindicales fusionadas, que se extinguen en términos legales, con la nueva organización sindical resultante del proceso de fusión respectivo. En ese sentido, la cuestión fundamental en la materia es tener absolutamente claro, que aunque la fusión da origen a una nueva organización sindical, distintas de las organizaciones que han concurrido a la fusión, existe una continuidad legal referida a los actos suscritos por las organizaciones fusionadas, de modo tal, que en el caso en cuestión, los efectos de los contratos colectivos afectarán directamente, especial-

mente en la calidad de titular de derechos o acciones que le correspondan, a la organización sindical que ha visto la luz del proceso de fusión sindical.

De este modo, la finalidad evidente de la nueva normativa incorporada por la reforma laboral, Ley N° 19.759, del 2001, corresponde a una continuidad legal entre las organizaciones, de modo tal, que no se produzca un quiebre en la representación colectiva de los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales respectivas.

Por otra parte, por el denominado efecto normativo del contrato colectivo, expresión fundamental de la libertad sindical, los derechos y obligaciones de los contratos colectivos celebrados por las organizaciones fusionadas se radican e incorporan a los contratos individuales de los trabajadores afectos a los respectivos instrumentos colectivos, tal como lo señala expresamente el artículo 348 del Código del Trabajo que señala que *"las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas*

en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos y a quienes se apliquen sus normas de conformidad al artículo 346". En ese sentido, la fusión de organizaciones sindicales en nada afecta jurídicamente hablando, la titularidad y el ejercicio de derechos derivados de instrumentos colectivos, los que se encuentran incorporados a los contratos individuales de trabajo de los respectivos trabajadores, por expresa disposición legal.

En consecuencia, de las consideraciones de derecho arriba transcritas, es posible concluir que la fusión de organizaciones sindicales no afecta en caso alguno la titularidad ni el ejercicio de derechos derivados de instrumentos colectivos celebrados por las organizaciones sindicales fusionadas, los que están incorporados en los respectivos contratos individuales de trabajo, debiendo la nueva organización sindical surgida del proceso de fusión, cuando y en lo que corresponda, representar a los trabajadores afectos a dichos instrumentos.

ESTATUTO DE SALUD. FERIADO. NORMATIVA APLICABLE.

992/51, 9.03.04.

Resulta improcedente, por la vía de la aplicación supletoria de la Ley N° 18.883, aplicar al personal regido por la Ley N° 19.378, la ampliación del feriado contemplado por la Ley N° 19.921 para los funcionarios afectos al Estatuto Administrativo y al Estatuto de los Funcionarios Municipales, respectivamente.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 18. Ley N° 19.921, artículo 2°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 139/10, de 8.01.96 y 3.947/216, de 8.07.97.

A través de la presentación del antecedente ..., se solicita pronunciamiento para

que se determine si procede la aplicación de la Ley N° 19.921 sobre "Extensión del feriado legal en cinco días a los funcionarios públicos de las Regiones I, II, XI, XII y las Provincias de Chiloé y Palena", a los funcionarios de la salud municipal bajo la administración de una Corporación Municipal por aplicación supletoria de la Ley N° 18.883, según señala el artículo 4° de la Ley N° 19.378,

Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo 2º de la Ley Nº 19.921, que modifica el artículo 101 de la Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo, relativo al aumento de feriado de funcionarios que se desempeñan en determinadas zonas del país, publicada en el Diario Oficial de 20.12.2003, dispone:

"Intercálase en el inciso segundo del artículo 105, de la Ley Nº 18.883, sobre Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, entre la palabra servicios y el (.) que le sigue, la expresión "o hacia fuera del país".

Por su parte, el artículo 18 de la Ley Nº 19.378, establece:

"El personal con más de un año de servicio tendrá derecho a un feriado con goce de todas sus remuneraciones.

"El feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para el personal con menos de quince años de servicio; de veinte días hábiles para el personal con quince o más años de servicio y menos de veinte; y de veinticinco días hábiles para el personal que tenga veinte o más años de servicios.

"Para estos efectos, no se considerarán como días hábiles los días sábado y se computarán los años trabajados en el sector público en cualquiera calidad jurídica, en establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud y en los Programas de Empleo Mínimo, Programas de Obras para Jefes de Hogar y Programas de Extensión de Recursos Humanos, desempeñados en el sector salud y debidamente acreditados en la forma que determine el Reglamento.

"El personal solicitará su feriado indicando la fecha en que hará uso de él, el que en

ningún caso podrá ser denegado discrecionalmente.

"Cuando las necesidades del establecimiento lo requieran, el Director podrá anticipar o postergar la época del feriado, a condición de que éste quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el funcionario pidiere, expresamente, hacer uso conjunto de su feriado con el que le correspondiere al año siguiente. Sin embargo, no podrán acumularse más de dos períodos consecutivos de feriados.

"El personal podrá solicitar hacer uso del feriado en forma fraccionada, pero una de las fracciones no podrá ser inferior a diez días".

De los preceptos legales transcritos se desprende, por una parte, que la Ley Nº 19.921 ha modificado los artículos 101 de la Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo y 105 de la Ley Nº 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, respectivamente, con el objeto de aumentar el feriado legal de los funcionarios públicos y municipales regidos por dichos cuerpos legales, en su caso, cuando se desempeñan en las Regiones I, II, XI, XII y las Provincias de Chiloé y Palena, y siempre que se trasladen a una región distinta de aquella en que se encuentren prestando servicios.

Por otra, el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal ha regulado circunstanciadamente el otorgamiento del feriado legal del personal afecto a dicho régimen jurídico, disposición legal que no contempla la ampliación del feriado por otras circunstancias como la señalada precedentemente para las Leyes Nºs. 18.834 y 18.883, respectivamente.

En ese aspecto, a través del Dictamen Nº 139/10, de 8.01.96, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "No resulta jurídicamente procedente aplicar supletoriamente el artículo 105 de la Ley Nº 18.883 al régimen del feriado consignado en el artículo 18 de la

Ley N° 19.378 para el personal regido por esta última", criterio que aparece reiterado entre otros, en Dictamen N° 3.947/216, de 8.07.97.

Ello, porque del artículo 18 de la Ley N° 19.378 se colige que el feriado legal de los funcionarios afectos al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, aparece expresamente regulado por la ley del ramo tanto para el otorgamiento como su uso y duración, determinándose especialmente los topes de su duración en consideración al número de años de servicio del trabajador.

De ello se deriva, que la ampliación del feriado que concede la Ley N° 19.921, sólo es aplicable a los funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo y por el Estatuto de los Funcionarios Municipales, beneficio que no puede hacerse extensivo a los trabajadores de la salud primaria municipal por la aplicación supletoria de la Ley N° 18.883, porque de acuerdo con el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 19.378, la Ley N° 18.883 sólo rige supletoriamente respecto de aquellas materias que no estén expre-

samente reguladas por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y, como se ha señalado precedentemente, este cuerpo legal en su artículo 18 regula expresamente la materia en cuestión, lo que impide la aplicación de la norma supletoria.

Asimismo, la norma que amplía el feriado en las condiciones ya señaladas, es una regla excepcional que, como tal, sólo puede aplicarse a las personas y a las situaciones que en ella se expresa, lo que impide obtener un efecto extensivo del beneficio de una manera colateral, como lo pretende el occurrente por la vía de la aplicación supletoria de la norma.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que resulta improcedente, por la vía de la aplicación supletoria de la Ley N° 18.883, aplicar al personal regido por la Ley N° 19.378 la ampliación del feriado que contempla la Ley N° 19.921, para los funcionarios afectos al Estatuto Administrativo y al Estatuto de los Funcionarios Municipales, respectivamente.

NEGOCIACION COLECTIVA. PLAZOS. COMPUTO. FUERO. PLAZO. PRESENTACION PROYECTO.**993/52, 9.03.04.**

1. Los plazos contenidos en el Libro IV del Código del Trabajo son de carácter continuo, es decir, corren sin interrupción aún durante los días festivos o feriados, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 312 del mismo cuerpo legal.
2. El fuero a que tienen derecho los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado se extiende desde las 0:00 horas del día décimo anterior a la presentación del proyecto de contrato colectivo y hasta las 24:00 horas del trigésimo día posterior a la suscripción del contrato colectivo o la notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte, debiendo considerarse incluidos en dicho plazo los días festivos o feriados. En este caso, resulta plenamente aplicable la regla especial sobre vencimiento de plazos señalada en el artículo 312 del Código del Trabajo.
3. El plazo señalado en el inciso 1º del artículo 322 del Código del Trabajo, corre desde las 0:00 horas del día cuadragésimo quinto hasta la medianoche del día cuadragésimo, comprendiéndose en él los días feriados o festivos. Lo anterior, sin perjuicio de aplicar a su respecto, la regla sobre plazos establecida en el artículo 312 del Código del Trabajo, cuando correspondiera.

Fuentes: Código del Trabajo: artículos 309, inciso 1º, 312 y 322. Código Civil, artículos 48, inciso 1º, y 50.

Concordancias: Ordinarios N°s. 5.422, 4.11.1983; 5.148/113, 14.07.1988 y 6.686/304, 2.12.1996.

Mediante presentación del antecedente ..., el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Frigorífico O'Higgins S.A., ha solicitado un pronunciamiento respecto de la naturaleza jurídica de los plazos contenidos en el Libro IV del Código del Trabajo, atendido que, a su juicio, lo dispuesto en el artículo 312, del mismo cuerpo legal, permitiría concluir que los citados plazos serían discontinuos, por lo tanto no debieran considerarse los días feriados para su cómputo.

La importancia de la tesis expuesta por los recurrentes radicaría, especialmente, en la ampliación de los plazos relativos al fuero,

en la oportunidad, dentro o fuera de la jornada de trabajo, del despido de trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado y la forma de determinar el plazo en que debe presentarse el proyecto de contrato colectivo al empleador.

Al respecto cumpla con informar a Ud. que el artículo 48, inciso 1º, del Código Civil dispone:

"Todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención en las leyes o en los decretos del Presidente de la República, de los tribunales o juzgados, se entenderá que han de ser completos; y correrán además hasta la medianoche del último día de plazo".

Lo anterior ha sido denominado por la doctrina como computación civil de los plazos y difiere fundamentalmente de la computación natural en que se procede de momento a momento y se calcula que el día tiene 24

horas, pero comenzando a contar éstas a partir de un momento cualquiera, y se considera cumplido aquél cuando hayan transcurrido las veinticuatro horas desde el momento inicial, de modo tal que, por ejemplo, el plazo de un día, a partir de hoy, a la una de la tarde, se cumple mañana a la misma hora. En cambio en la computación civil, cuyo es el caso que nos ocupa, el día representa una unidad de tiempo comprendido entre una medianoche y otra, esto es, corre de medianoche a medianoche, de suerte tal que en el ejemplo propuesto, el plazo se comienza a contar no desde la una de la tarde de hoy, sino desde las doce de la noche de hoy hasta las doce de la noche de mañana.

Por su parte, el artículo 50 del Código Civil preceptúa:

"En los plazos que se señalaren en las leyes, o en los decretos del Presidente de la República, o de los tribunales o juzgados, se comprenderán aún los días feriados; a menos que el plazo señalado sea de días útiles, expresándose así, pues en tal caso no se contarán los feriados".

De la disposición legal preinserta se infiere que por regla general, no existiendo norma expresa que señale lo contrario, el plazo corre sin interrupción durante días feriados, es decir, para su cómputo se consideran aún dichos días.

Al respecto, cabe señalar que la norma antes transcrita y comentada, consigna los plazos que la doctrina ha denominado continuos y que se oponen a los plazos discontinuos que son aquellos que sufren suspensión durante los días feriados, es decir, no se consideran estos últimos para su cómputo.

Ahora bien, analizado el articulado del Libro IV del Código del Trabajo, se puede concluir que las normas sobre plazos que allí se contienen han sido establecidas sin que el legislador haya manifestado respecto de ellas que se trata de "días hábiles", salvo lo dispuesto en el artículo 374 bis), inciso 3º, del

mismo cuerpo legal, en donde expresamente se dispone que "transcurridos cinco días hábiles desde que fuere solicitada su intervención, sin que las partes hubieren llegado a acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor,.....".

De este modo, es lícito concluir que no existiendo disposición expresa que señale que las normas sobre plazos contenidas en el Libro IV del Código del Trabajo son de carácter discontinuo, debe entenderse que corren sin interrupción aún durante los días festivos o feriados.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que nuestra legislación contempla dentro del mismo Libro IV, en su artículo 312, una regla especial aplicable a los plazos que venzan en sábado, domingo o festivo. En efecto, el citado artículo dispone:

"Cuando un plazo de días previsto en este Libro venciere en sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil".

Del precepto legal citado se infiere que el legislador ha establecido una regla especial para los plazos contemplados en el Libro IV del Código del Trabajo, relativo a la negociación colectiva, en orden a que dichos plazos, cuando vencieren en sábado, domingo o festivo, se entienden prorrogados hasta el primer día hábil siguiente.

Ahora bien, la disposición legal en comentario, a juicio de esta Dirección del Trabajo, no altera las normas sobre plazos contenidas en los artículos 48, inciso 1º, y 50 del Código Civil, analizadas precedentemente, sino que se limita a prescribir que en los casos que un plazo venciere en sábado, domingo o festivo éste se prorrogará hasta el día hábil siguiente.

Aclarado lo anterior corresponde establecer, a la luz de lo resuelto precedentemente, la forma en que las partes involucradas en un proceso de negociación colectiva re-

glado deben hacer efectivo el derecho a fuero contenido en el Código del Trabajo, artículo 309, inciso 1°, que al efecto establece:

"Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado".

Del análisis de la disposición legal transcrita se infiere que los trabajadores que participen en un proceso de negociación colectiva, gozan de fuero desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo y hasta treinta días después de la suscripción del mismo, o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte.

Ahora bien, se colige, asimismo, de la norma en comento que el legislador ha establecido, en este caso, un plazo de días, de modo que deberá estarse para computarlo a lo preceptuado en los artículos 48, inciso 1°, y 50 del Código Civil, ya comentados.

De esta manera entonces, si concordamos las normas de los artículos 48, inciso 1°, y 50 del Código Civil y del artículo 312 del Código del Trabajo, con el de la interpretación legal que se ha dado al inciso 1° del artículo 309 del mismo Código, posible resulta concluir que los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado, gozan de fuero desde las 0:00 horas del día décimo anterior a la presentación del proyecto de contrato colectivo y hasta las 24:00 horas del trigésimo día posterior a la suscripción del contrato colectivo o la notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte.

Así, a modo de ejemplo, si la presentación del proyecto se lleva a efecto el día 12 de enero de 2004 y la suscripción del instrumento se produce el día 30 de marzo del mismo año, el fuero protegerá a los trabaja-

dores desde las 0:00 horas del día 2 de enero y hasta las 24:00 horas del día 29 de abril de 2004, comprendiéndose en este período los días festivos o feriados.

Ahora bien, siguiendo con el ejemplo, si el día 29 de abril de 2004 correspondiere a un día sábado, domingo o festivo deberá aplicarse la norma del artículo 312 del Código del Trabajo, es decir, el fuero se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil.

De lo expuesto precedentemente se debe concluir que carece de relevancia la circunstancia que el empleador despida a los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva dentro o fuera de la jornada de trabajo, ya que para determinar si éstos, efectivamente, están protegidos por la prerrogativa analizada se deberá estar a las reglas señaladas anteriormente.

En cuanto a la época en que debe presentarse el proyecto de contrato colectivo, dicha materia se encuentra resuelta mediante Ordinario N° 5.422, de 4.11.1983. Efectivamente, en el citado dictamen se señala expresamente que el plazo señalado en el inciso 1° del artículo 19 del D.L. N° 2.758, actual inciso 1° del artículo 322 del Código del Trabajo, corre desde las 0:00 horas del día cuadragésimo quinto, hasta la medianoche del día cuadragésimo, comprendiéndose en él los días feriados o festivos.

En este caso, tratándose también de un plazo de días es aplicable la regla especial sobre vencimiento de plazos señalada en el artículo 312 del Código del Trabajo. Lo anterior significa que si el cuadragésimo día en que la comisión negociadora laboral debe presentar el proyecto de contrato colectivo viciere en sábado, domingo o festivo, dicha presentación quedará automáticamente prorrogada para el día hábil siguiente.

La deducción anterior encuentra su fundamento en el citado inciso 1° del artículo 322 del Código del Trabajo que al efecto dispone:

"En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato".

En consecuencia, en virtud de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar lo siguiente:

1. Los plazos contenidos en el Libro IV del Código del Trabajo son de carácter continuo, es decir, corren sin interrupción aún durante los días festivos o feriados, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 312 del mismo cuerpo legal.
2. El fuero a que tienen derecho los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado se extiende desde las 0:00 horas del día décimo

anterior a la presentación del proyecto de contrato colectivo y hasta las 24:00 horas del trigésimo día posterior a la suscripción del contrato colectivo o la notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte, debiendo considerarse incluidos en dicho plazo los días festivos o feriados. En este caso, resulta plenamente aplicable la regla especial sobre vencimiento de plazos señalada en el artículo 312 del Código del Trabajo.

3. El plazo señalado en el inciso 1° del artículo 322 del Código del Trabajo, corre desde las 0:00 horas del día cuadragésimo quinto hasta la medianoche del día cuadragésimo, comprendiéndose en él los días feriados o festivos. Lo anterior, sin perjuicio de aplicar a su respecto, la regla sobre plazos establecida en el artículo 312 del Código del Trabajo, cuando correspondiera.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APOORTE SINDICAL. MONTO.

1.059/53, 11.03.04.

Deniega solicitud de reconsideración de Dictámenes N°s. 3.479/110, de 17.08.2003 y 4.672/193, de 5.11.2003, en cuanto en ellos se concluye que los trabajadores de que se trata están obligados a cotizar a favor de la organización sindical el aporte del 75% de la cotización ordinaria mensual, previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, según el valor que ésta hubiere tenido al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo, sin que sea jurídicamente procedente considerar las posteriores variaciones que ha tenido la referida cuota mensual.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 262 y 346.

Mediante presentación del antecedente se solicita la reconsideración de los Dictámenes N°s. 3.479/110, de 17.08.2003 y 4.672/193, de 5.11.2003, en cuanto en ellos se

concluye que los trabajadores de que se trata están obligados a cotizar a favor de la organización sindical el aporte del 75% de la cotización ordinaria mensual, previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, según el valor que ésta hubiere tenido al momento de la presentación del proyecto de contrato co-

lectivo, *sin que sea jurídicamente procedente considerar las posteriores variaciones que han tenido la referida cuota mensual.*

Tal petición se funda en que, en su opinión, los pronunciamientos cuya aclaración o rectificación se solicita no han considerado la norma contenida en el inciso 2º del artículo 346 del Código del Trabajo, la cual dispone que el monto del aporte de que se trata deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas.

Agrega, por último, que la citada norma es clara al respecto y, por tanto no cabe sino entender que debe considerarse, para los efectos del aporte contemplado en la misma, las posteriores variaciones que haya tenido la cuota ordinaria mensual y, en conformidad, además, a lo establecido por el artículo 19 del Código Civil, cuando el sentido de la ley es claro, como lo es en este caso, no se desatenderá su tenor literal con el objeto de consultar su espíritu, por lo que no cabe una interpretación distinta a la ya señalada por la aludida disposición legal.

Al respecto, cumpro con informar a Uds. Lo siguiente:

El artículo 346, en sus incisos 1º y 2º, dispone:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hubiere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquéllos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciera se entenderá que opta por la organización más representativa".

"El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustarán de la misma forma que éstas".

De la norma precedentemente transcrita se infiere, en lo pertinente, que la obligación de efectuar el aporte del 75% de la cotización mensual ordinaria se genera en razón de que los beneficios contenidos en un contrato, convenio colectivo o en un fallo arbitral, en su caso, se apliquen o extiendan a trabajadores que no participaron en la negociación y que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquellos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

Del mismo precepto se colige que la obligación de cotizar a favor del sindicato que hubiere obtenido los beneficios, debe cumplirse durante toda la vigencia del instrumento colectivo a partir de la fecha en que éste se les aplique.

Finalmente, de la disposición en comentario se colige que la ley asigna al empleador la obligación de descontar dichos aportes de las remuneraciones de los trabajadores y entregarlos al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias, materia ésta regulada por el artículo 262 del Código del Trabajo, que en sus incisos 1º, 2º y 3º, establece:

"Los empleadores, cuando medien las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito, deberán deducir de las remuneraciones de sus trabajadores las cuotas mencionadas en el artículo anterior y las extraordinarias, y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, cuando corresponda.

Las cuotas se entregarán dentro del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales".

Las cuotas descontadas a los trabajadores y no entregadas oportunamente se pagarán reajustadas en la forma que indica el artículo 63 de este Código. En todo caso, las sumas adeudadas devengarán además, un interés del 3% mensual sobre la suma reajustada, todo ello, sin perjuicio de la responsabilidad penal".

Armonizando los preceptos que anteceden, posible es sostener que la ley establece dos tipos de imperativos; por una parte, obliga a los trabajadores beneficiados a efectuar a la organización sindical respectiva el aporte en referencia, y por otra, impone al empleador la obligación de efectuar el descuento de tales aportes y enterarlos a dicha entidad, en la forma y condiciones previstas en el artículo 262 precitado.

Como es dable apreciar, constituye una obligación legal del empleador efectuar tales descuentos y enterarlos a la respectiva organización, en la forma y oportunidad señaladas, de suerte tal que las cuotas descontadas a los trabajadores y no entregadas oportunamente deberán pagarse en la forma prevista por el artículo 63 del Código del Trabajo, esto es, reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice, devengando, además un interés del 3% mensual sobre la suma reajustada, todo ello, sin perjuicio de la responsabilidad penal.

Lo anterior autoriza para sostener que la intención del legislador, al establecer la norma contemplada por el citado inciso 2° del artículo 346, no fue otra que otorgar certeza a las organizaciones sindicales en cuanto a que, una vez efectuados por el empleador los descuentos de los aportes de que se trata de las remuneraciones de los trabajadores be-

neficiados, éstos sean enterados oportunamente, estableciendo, en el evento que ello no ocurra, los reajustes e intereses a que se ha hecho referencia.

En otros términos, atendido el claro tenor de la norma en comento, resulta lícito sostener que si la misma contempla la forma y condiciones en que debe enterarse por el empleador los referidos aportes a la organización sindical respectiva, el reajuste a que dicha disposición legal alude, debe entenderse necesariamente referido a aquél aplicable en caso de incumplimiento por parte del empleador en la entrega de dichos aportes, máxime si se tiene en consideración que la aludida norma remite explícitamente, para los efectos de su descuento y entrega, a la contemplada por el ya citado artículo 262, que rige la misma materia, pero referida a las cuotas sindicales.

Precisado lo anterior, no cabe en este caso sostener, como pretende el recurrente, que la reajustabilidad a que hace referencia el tantas veces citado inciso 2° del artículo 346, aluda al aumento o reajuste que pudiere experimentar la cuota ordinaria mensual de una organización sindical beneficiada con los aportes contemplados por los incisos 1°, 3° y 4° de la norma en estudio y que, por ello, tales aportes deban reajustarse de la misma forma que aquélla.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que se deniega solicitud de reconsideración de Dictámenes N°s. 3.479/110, de 17.08.2003 y 4.672/193, de 5.11.2003, en cuanto en ellos se concluye que los trabajadores de que se trata están obligados a cotizar a favor de la organización sindical el aporte del 75% de la cotización ordinaria mensual, previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, según el valor que ésta hubiere tenido al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo, *sin que sea jurídicamente procedente considerar las posteriores variaciones que ha tenido la referida cuota mensual.*

COMITES PARITARIOS. RECLAMO ELECCION. DIRECCION DEL TRABAJO. FACULTADES. CURSOS DE PREVENCION. OBLIGACION DEL EMPLEADOR.

1.072/54, 12.03.04.

- 1) El Inspector del Trabajo correspondiente podrá resolver los reclamos o las dudas relacionadas con la elección de los representantes de los trabajadores al Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa Industria Metalúrgica ..., y dependiendo de lo que determine se deberá tomar las providencias necesarias para la debida integración y constitución de tal comité, como se señala en el presente dictamen.
- 2) Es obligación del empleador propender a que la mayor cantidad posible de trabajadores puedan asistir a cursos de prevención de riesgos impartidos por los Servicios de Salud o los Organismos Administradores del seguro de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que les habilitarían para integrar los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, y de impedirse u obstaculizarse el acceso a aquéllos, podría ser sancionado de acuerdo a la misma ley y demás normas vigentes. En todo caso, la participación de los trabajadores en tales cursos sería voluntaria.

Fuentes: Ley N° 16.744, artículo 66, incisos 1° y 3°. D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 8°; 10, letra d); 12, y 28.

Mediante presentación del Ant ..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca del procedimiento a seguir por haberse constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa con representantes de los trabajadores que no reunirían los requisitos legales para integrarlo.

Expone que con fecha 19.06.2003, se procedió a la elección de los representantes de los trabajadores al Comité Paritario de la empresa, postulando trabajadores que informaron cumplir con los requisitos exigidos por la reglamentación vigente para tales cargos, no obstante al solicitar el presidente del Comité en ejercicio la comprobación de tales requisitos a los elegidos éstos no cumplían con el curso de orientación en riesgos profesionales, lo que no impidió que en definitiva y a petición del experto en Prevención de Riesgos de la empresa, se constituyera el Comité con fecha 26.06.2003.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 66, inciso 1°, en lo pertinente, e inciso 3°, de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, dispone:

"En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad,..."

"El reglamento deberá señalar la forma como habrán de constituirse y funcionar estos comités".

De las disposiciones legales anteriores se desprende, que en toda industria o faena que ocupe más de 25 personas deberá existir uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, cuya forma de constitución y funcionamiento será fijada en un reglamento.

De este modo, será un reglamento el que determinará la forma de constitución y

de funcionamiento de los mencionados Comités.

Pues bien, el reglamento a que alude la ley está contenido en el D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que en lo pertinente a la consulta, en su artículo 12, establece:

"Cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité de Higiene y Seguridad será resuelto sin ulterior recurso por el Inspector del Trabajo que corresponda".

De la disposición reglamentaria citada se deriva que será el Inspector del Trabajo que corresponda quien deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o con la elección de los miembros de los Comités de Higiene y Seguridad.

De esta manera, el Inspector del Trabajo tendría competencia para resolver reclamos o dudas acerca de la designación o elección de los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Ahora bien, en la especie, se indaga el procedimiento a seguir para que el Comité Paritario constituido en la empresa lo haga conforme a la ley, si los dependientes que habrían resultado elegidos representantes de los trabajadores ante dicho Comité Paritario no reunirían uno de los requisitos para ser elegidos integrantes del mismo, como sería la asistencia a cursos de orientación en prevención de riesgos.

Al respecto, el artículo 10, letra d) del mismo reglamento D.S. N° 54, de 1969, dispone:

"Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

"d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio Nacional de

Salud u otros organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año".

De la disposición reglamentaria transcrita se deriva que para poder ser elegido miembro representante de los trabajadores al referido Comité, se exige, entre otros requisitos habilitantes, haber asistido a un curso de orientación en prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio Nacional de Salud, actualmente Servicios de Salud, u otros organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o alternativamente, haber prestado labores a lo menos durante un año en el Departamento de Prevención de Riesgos de la empresa, en materias de prevención en dichos riesgos.

De esta manera, analizadas en conjunto las disposiciones reglamentarias antes citadas, necesario se hace concluir que será el Inspector del Trabajo correspondiente quien deba pronunciarse acerca de si quienes postularon a la elección de representante de los trabajadores al Comité Paritario de la empresa cumplían con los requisitos para poder hacerlo, establecidos en la respectiva legislación y reglamentación vigente, entre los cuales está la asistencia a cursos de prevención en riesgos profesionales.

Cabe agregar, que en materia de cumplimiento de los requisitos para ser representante de los trabajadores en los Comités mencionados, la Superintendencia de Seguridad Social ha precisado en Oficio N° 24.609, del Ant. 5), que tales requisitos, *"son exigencias habilitantes y que, por ende, deben cumplirse por el trabajador al momento de ser elegido para ser representante ante el Comité"*, lo que lleva a que los mismos, entre los cuales se encontraría la asistencia a cursos de prevención, no se puedan cumplir con posteriori-

ridad a la elección y constitución del Comité, sino al momento de la elección.

Ahora bien, y en relación a los trabajadores que podrían asistir a tales cursos de prevención y de esta manera cumplir con el requisito para poder ser elegidos al indicado Comité, la misma Superintendencia de Seguridad Social, mediante Oficio Ord. N° 3.398, del Ant. 1), ha informado:

"Sobre el particular, este Organismo debe expresar que la Ley N° 16.744 en su artículo 66, establece la obligación de la entidad empleadora de mantener en funcionamiento Comités Paritarios en toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas; lo que es regulado por el citado D.S. N° 54, en el cual se precisa en el artículo 14, que "Corresponderá a la empresa otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los Comités de Higiene y Seguridad,..".

"Asimismo, la norma reglamentaria a la que se alude dispone como requisito para ser elegido representante de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, haber asistido a cursos dictados por los Servicios de Salud u otros Organismos Administradores, de manera que, para estos efectos, son esos cursos y no otros los que habilitan para cumplir con la exigencia referida.

"Del análisis de lo señalado en dicho reglamento, es posible inferir que los cursos son voluntarios para el trabajador y que el empleador deberá promover la realización de dichos cursos, toda vez que debe adoptar las medidas necesarias para que dichos Comités funcionen adecuadamente, lo que en gran medida se consigue logrando que el mayor número de trabajadores tengan el curso aprobado. Por lo tanto, es el empleador quien adoptará la decisión final sobre la realización de estos cursos y la asistencia de los trabajadores a ellos, lo cual debería cumplirse con un criterio de racionalidad y funcionalidad, que no afecte el adecuado y correcto funcionamiento de la empresa, faena, sucursal o agencia respectiva.

"De esta manera, si se observare que algún o algunos empleadores impidieren o ponen obstáculos para que los trabajadores tengan acceso a los cursos de que se trata, ello, previa investigación, daría lugar a que se les aplicaran las sanciones que establece la Ley N° 16.744 y la demás normativa vigente".

De lo antes informado, es posible derivar que es obligación del empleador propender a que la mayor cantidad posible de trabajadores puedan asistir a los cursos de prevención de riesgos impartidos por los Servicios de Salud o los Organismos Administradores del seguro de la Ley N° 16.744, que les habilitarían para integrar los Comités Paritarios, y de impedir u obstaculizar el acceso de los trabajadores a ellos, podría ser sancionado de acuerdo a la misma ley y demás normas vigentes. En todo caso, la participación de los trabajadores en dichos cursos sería voluntaria.

Asimismo, el empleador tendrá también la decisión final sobre tales cursos y la asistencia de los trabajadores.

El Oficio anteriormente citado concluye señalando, en materia de financiamiento de los cursos de prevención:

"Finalmente, en lo que se refiere al financiamiento, teniendo en consideración que los cursos en comento corresponden a una capacitación básica en prevención de riesgos profesionales dictada por los organismos administradores, su financiamiento es con cargo al Seguro Laboral, sin costo adicional para el trabajador ni para el empleador".

Cabe agregar, a mayor abundamiento, que relacionado con la proposición a la empresa de realización de cursos de prevención de riesgos, el artículo 24, N° 7°, del ya citado D.S. N° 54, de 1969, dispone:

"Son funciones de los Comités de Higiene y Seguridad:

"7° Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esa finalidad, o en la misma empresa, industria o faena bajo control y dirección de esos organismos".

De la disposición reglamentaria anterior se deriva, que el propio Comité Paritario tiene como función procurar el logro de la realización de cursos de prevención, para la capacitación profesional de los trabajadores, sea que los ejecuten organismos públicos o privados autorizados, como podrían ser los Servicios de Salud o las Mutualidades de Seguridad, o en la misma empresa, bajo control y dirección de tales organismos, a los cuales pueda asistir cualquier trabajador interesado, si la norma no distingue nada al respecto.

Sobre el mismo punto, en el evento que en la empresa no existiera Comité Paritario constituido, que pudiere tomar la iniciativa antes referida, cabe hacer presente que el artículo 220, N°s. 6 y 8, del Código del Trabajo, señala:

"Son fines principales de las organizaciones sindicales:

"6.- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;

"8.- Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento".

De las disposiciones legales citadas se deriva que entre los fines principales de las organizaciones sindicales están las de promover la educación técnica de sus asociados, dentro de la cual se podría considerar la capacitación en prevención de riesgos profesio-

sionales, como también propender al mejoramiento de los sistemas de prevención en tales riesgos, que podría incluir la capacitación de los trabajadores con el mismo objetivo, a través de los organismos competentes legalmente para ello, con lo cual se amplía el espectro de los trabajadores que podrían cumplir con el requisito habilitante para poder ser elegidos eventualmente integrantes de los Comités Paritarios.

De este modo, atendida la consulta de la especie, el Inspector del Trabajo correspondiente será competente para conocer y resolver el reclamo o duda relacionado con la observancia de los requisitos reglamentarios para la postulación a la elección de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa, y dependiendo de lo que determine, se deberá adoptar las medidas del caso para que el mencionado Comité se integre y constituya conforme a derecho.

Ahora, de ocurrir que el Comité no se encuentra debidamente integrado podría al efecto convocarse a una nueva elección en la cual puedan postular todos los trabajadores que lo deseen que cumplan con los requisitos habilitantes, y que respecto de la asistencia a cursos de prevención en riesgos profesionales haya podido ser cumplida por el número de trabajadores que lo estimen necesario.

De acuerdo a lo antes expresado, y al tenor de la consulta sobre procedimiento a seguir en el caso, la empresa podría solicitar al Inspector del Trabajo del domicilio verificar si quienes resultaron elegidos representantes de los trabajadores al Comité Paritario, que actualmente lo integran, cumplieran los requisitos reglamentarios para tal efecto, y de no ocurrir, el mismo Inspector podría convocar a nueva elección, en la fecha que determine, si el Presidente del Comité no lo hiciera, ejerciendo la facultad que le confiere el artículo 8° del reglamento citado: *"Si la elección indicada en los artículos anteriores, no se efectuare por cualquier causa, en la fecha correspondiente, el Inspector del Trabajo res-*

pectivo convocará a los trabajadores de la empresa, faena, sucursal o agencia para que ella se realice en la nueva fecha que indique".

Sin perjuicio de lo anterior, y en reafirmación de ello, cabe señalar que la Dirección del Trabajo cuenta en general con facultades de control sobre el correcto cumplimiento de la reglamentación de constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios, como lo dispone explícitamente el artículo 28 del D.S. N° 54, de 1969:

"Corresponderá a la Dirección del Trabajo el control del cumplimiento de las normas contenidas en este reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las empresas, faenas, sucursales o agencias, sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos del Sector Salud".

Así, del tenor de la norma reglamentaria antes citada se puede derivar, a mayor abundamiento, que si los requisitos para postular a la elección de representantes de los trabajadores al Comité Paritario se encuentran establecidos en el reglamento en estudio, el control de su cumplimiento sería de la competencia de este Servicio, en torno a la debida constitución y funcionamiento de dichos Comités.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúmpleme informar a Ud.:

- 1) El Inspector del Trabajo correspondiente, podrá resolver los reclamos o las dudas relacionadas con la elección de los representantes de los trabajadores al Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa Industria Metalúrgica, y dependiendo de lo que determine se deberá tomar las providencias necesarias para la debida integración y constitución de dicho comité, tal como se señala en el presente dictamen, y
- 2) Es obligación del empleador propender a que la mayor cantidad posible de trabajadores puedan asistir a cursos de prevención de riesgos impartidos por los Servicios de Salud o los Organismos Administradores del seguro de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que les habilitarían para integrar los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, y de impedirse u obstaculizarse el acceso a aquéllos, podría ser sancionado de acuerdo a la misma ley y demás normas vigentes. En todo caso, la participación de los trabajadores en tales cursos sería voluntaria.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. SUMARIO ADMINISTRATIVO. FACULTADES DE LA CORPORACION MUNICIPAL.**1.074/55, 12.03.04.****La Corporación Municipal de María Pinto carece de competencia para dejar sin efecto los sumarios administrativos instruidos en su contra y, por ende, para retrotraer el proceso al momento anterior de haberse dictado la vista al fiscal.**

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 72, letra b).

Mediante presentación del antecedente, han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si la Corporación Municipal de María Pinto se encuentra facultada para dejar sin efecto los sumarios administrativos instruidos en su contra, retrotrayendo dicho proceso al estado anterior de haberse dictado la vista al fiscal.

Al respecto, cumpto en informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 72, letra b), inciso 1° de la Ley N° 19.070, dispone:

"Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:

"b) Por falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 al 143 de la Ley N° 18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que corresponda".

De la disposición legal preinserta se desprende que el legislador exige, tratándose de los empleadores del sector municipal, la instrucción del correspondiente sumario administrativo para acreditar los hechos constitutivos de las causales que en la misma se indican, de acuerdo con las normas previstas

en el Estatuto Administrativo Municipal, en particular los artículos 127 a 143, ambos, inclusive.

De ello se sigue que, acreditado fehacientemente a través del referido sumario los hechos constitutivos de las causales referidas el empleador podrá aplicar la medida de destitución a que alude la norma en comento. En caso contrario se deberá absolver al sumariado o bien amonestarlo mediante constancia del hecho en la hoja de vida.

Precisado lo anterior, cabe señalar por su parte, que los sumarios administrativos agotan sus efectos una vez que se cumple en forma íntegra el objetivo perseguido por los mismos, vale decir, la aplicación de la correspondiente medida disciplinaria o su sobreseimiento, en términos tales que, posible es afirmar que la Corporación empleadora, en el caso en consulta, no se encuentra facultada de conformidad con la normativa legal y reglamentaria para dejar sin efecto los mismos, toda vez que ello implicaría declarar la nulidad del respectivo sumario administrativo, atribución que corresponde privativamente a los Tribunales Ordinarios de Justicia, con competencia en lo laboral.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpto con informar a Uds., que la Corporación Municipal de María Pinto carece de competencia para dejar sin efecto los sumarios administrativos instruido en su contra y, por ende, para retrotraer el proceso al momento anterior de haberse dictado la vista al fiscal.

ESTATUTO DE SALUD. CARRERA FUNCIONARIA. ENCASILLAMIENTO. CAPACITACION. PROGRAMA DE CAPACITACION MUNICIPAL.

1.075/56, 12.03.04.

- 1) La Corporación Municipal de Educación y Salud de Renca, realizó en tiempo y forma el primer encasillamiento de su personal en los términos establecidos por el artículo 12 transitorio de la Ley N° 19.378.
- 2) La omisión de la especificación del nivel técnico y de la evaluación de los cursos considerados en el primer encasillamiento, no afectó la validez de esos cursos y la efectividad de su realización para computar puntaje por capacitación, sin perjuicio de lo expuesto en esta parte del presente informe.
- 3) La misma corporación empleadora ha dado cumplimiento a su obligación de formular anualmente el Programa de Salud Municipal, en los términos exigidos por el artículo 40 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995.
- 4) La misma entidad ha cumplido con el pago de la Asignación de Desarrollo y Estímulo al Desempeño Colectivo contemplado por la Ley N° 19.813, y ha reajustado las remuneraciones de su personal en la misma proporción del reajuste otorgado a los trabajadores del sector público.
- 5) Igualmente, la aludida corporación municipal ha materializado el cambio de nivel de su personal en la carrera funcionaria, cuando aquél alcanza el puntaje acumulado por la experiencia y la capacitación que permite acceder al nivel superior.
- 6) El incumplimiento al inciso segundo del artículo 33 de la Ley N° 19.378, significa conculcar la garantía constitucional de la igualdad ante la ley establecida en el N° 2 del artículo 19 de la Constitución Política, cuando arbitrariamente se exime a personas del previo concurso público de antecedentes para el nombramiento de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 38, letra b) y 12 transitorio. Ley N° 19.813, artículos 5° y 3° transitorio Decreto N° 1.889, artículos 26, 28, 40 y 50.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.323/310, de 17.10.2000; 3.319/162, de 29.08.2001; 4.728/201, de 6.11.2003.

Mediante presentación del antecedente ..., se solicita pronunciamiento sobre las siguientes materias reguladas por la Ley N° 19.378:

- 1) Reconocimiento al artículo 12 transitorio de la Ley N° 19.378, a las personas que

al momento del 1^{er} encasillamiento no le fue aplicado.

- 2) Rebaja del Puntaje de Capacitación reconocido en el primer encasillamiento, rebaja que se produjo en septiembre de 2002 y aún no ha sido corregida.
- 3) No se ha confeccionado Programa coherente de Capacitación.
- 4) Pago equívoco en porcentajes del cálculo de la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo de la Ley N° 19.813.

- 5) Nunca se nos han pagado los reajustes de las categorías C, D, E y F y tampoco la correspondiente al artículo 22 de la Ley N° 19.429 en relación el artículo 5° de la Ley N° 19.378.
- 6) No se producen cambios de nivel cuando se completa el porcentaje por capacitación.
- 7) ¿En qué afecta a los funcionarios y comunidad que no tengamos directores concursados en los Establecimientos de la comuna?

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las preguntas:

- 1) En lo que respecta a la primera consulta, el artículo 12 transitorio de la Ley N° 19.378, dispone:

"La entrada en vigencia de las disposiciones sobre remuneraciones y carrera funcionaria, contenidas en el Párrafo 3° del Título I y en el Párrafo 1° del Título II de esta ley, será la siguiente:

"a) Los sueldos base fijados por las municipalidades, de acuerdo al Título II, se devengarán a contar del día primero del mes siguiente, posterior a los 180 días contados desde la publicación de esta ley. Dentro del plazo indicado las municipalidades deberán fijar la primera escala de sueldos base y ubicar al personal perteneciente a la dotación de salud en los niveles de la carrera funcionaria que corresponda.

"b) Las asignaciones de atención primaria, de zona, de responsabilidad directiva y de desempeño difícil, establecidas respectivamente en los artículos 25, 26, 27 y 28 de esta ley, entrarán en vigencia conjuntamente con los referidos en la letra anterior.

"Para efectos de la ubicación del personal en los niveles de la carrera funciona-

ria referidos en la letra a) precedente, los funcionarios con veinte o más años de experiencia y a quienes una vez reconocidas las actividades de capacitación a que se refiere el artículo 42, se les compute un puntaje tal que el sueldo base resultante por este concepto no exceda del 20 % del sueldo base mínimo nacional, tendrán derecho, por una sola vez, a que se le reconozca por la Entidad Administradora la diferencia necesaria para alcanzar dicho porcentaje. Para ello será condición que aprueben el curso de capacitación que impartirán para estos efectos los Servicios de Salud. El reglamento de la carrera funcionaria establecerá la duración, los contenidos y las exigencias mínimas para aprobar el curso, como asimismo, toda otra norma necesaria para la adecuada aplicación de este inciso".

Del precepto legal transcrito se desprende, en primer lugar, que la ley fijó la fecha en que empezaron a aplicarse las normas sobre remuneraciones y carrera funcionaria según el nuevo Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y, por otra, se establece que para los efectos del primer encasillamiento del personal a la época de entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, el personal con veinte o más años de servicio y aquel que se le reconozca las actividades de capacitación que refiere el artículo 42 de la ley del ramo, y que se les considera un puntaje determinado en que el sueldo base resultante no excede del 20% del sueldo base mínimo nacional, dichos funcionarios tienen derecho, por única vez, que la entidad administradora les reconozca la diferencia necesaria para alcanzar ese porcentaje.

En la especie, los dirigentes denuncian que en el caso de sus asociados, la corporación empleadora no habría dado cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 12 transitorio más arriba transcrito.

Para esos efectos, se requirió informe de fiscalización a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, y con fecha 23.12.2003, en este aspecto señala:

"1.1. Del personal con 20 o más años de servicio a octubre 1995: de acuerdo a los registros de la Corporación, al momento de proceder a efectuar el primer encasillamiento del personal regido por la Ley N° 19.378, había un total de 34 trabajadores que a ese momento tenían 20 o más años de servicio.

"1.2. La carrera funcionaria aprobada en aquél entonces estableció la escala de remuneraciones según anexo 1.

"1.3. Diferencia con sueldo base mínimo nacional: al comparar la escala de sueldos base establecida en la Carrera Funcionaria de Salud de la Corporación Municipal de Salud de Renca y el valor establecido como sueldo base mínimo nacional en la Ley N° 19.378, según categoría funcionaria, se puede verificar que los sueldos base de Renca son superiores en un 39% en las categorías funcionarias A y B y en un 37% en las categorías D, E y F, según anexo 2.

"Del encasillamiento del personal con 20 o más años de servicio y el correspondiente sueldo base: Al aplicar las normas contenidas en el estatuto de atención primaria de salud municipal, resultó que el personal en cuestión terminara encasillado de acuerdo al cuadro de anexo 3. Así las diferencias entre los sueldos base obtenidos por los trabajadores fluctúan entre un 49% y 137% sobre los sueldos base mínimo nacional para cada categoría funcionaria, reconocida la capacitación.

"Por los antecedentes antes señalados, esta corporación obró en consecuencia con los preceptos establecidos en la ley, y en consideración a que todos ellos obtuvieron un sueldo base mínimo nacional, no otorgó puntaje adicional".

Del informe invocado es posible derivar que la corporación empleadora denunciada, realizó en tiempo y forma el primer encasillamiento de su personal, en los términos exigidos por el artículo 12 transitorio de la Ley N° 19.378.

- 2) En lo que dice relación con la segunda consulta, en Dictamen N° 3.319/162, de 29.08.2001, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "En el sistema acumulativo de puntaje para el reconocimiento de las actividades de capacitación, previsto por el artículo 50 del Reglamento de la Ley N° 19.378, debe considerar necesariamente su duración, la evaluación y el nivel técnico y especialización".

Ello, porque de acuerdo con el artículo 50 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, tres son los elementos que concurren como referente de ponderación en el sistema acumulativo de puntaje para el reconocimiento de las actividades de capacitación que prevé el artículo 38, letra b) de la Ley N° 19.378, esto es, la duración, la evaluación y el nivel técnico y especialización de esas actividades.

En esta parte de la consulta, se denuncia que la rebaja de puntaje de capacitación realizada en el primer encasillamiento no se habría corregido actualmente y, sobre el particular, el informe de fiscalización más arriba invocado señala:

"2.-Rebaja de puntaje de capacitación: desde mediados del año 2002 se ha

procedido a revisar la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 19.378, respecto de la capacitación se ha podido comprobar una incorrecta aplicación de la ley, específicamente en los siguientes aspectos:

"2.1. No aplicación de los artículos 51 y 52 del reglamento de la carrera funcionaria. Esto ha significado que una gran cantidad de cursos que no contenían expresamente el nivel técnico ni la evaluación fueron considerados para computar puntaje válido de capacitación. Al respecto hay abundante jurisprudencia de esa dirección. Atendido lo anterior, se aprovecha la ocasión de consultar a ese Organismo el procedimiento a seguir en estos casos, en que se ha verificado lo anterior y sólo se ha procedido a disminuir el puntaje correspondiente.

"2.2. *Reconocimiento de capacitación efectuada con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378: se ha verificado que a un número importante de trabajadores se le asignó un puntaje equivalente a 25 puntos para cada actividad de capacitación realizada antes de la entrada en vigencia del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal. Al respecto, se efectúan las mismas consultas efectuadas en el punto anterior*".

De acuerdo con la norma reglamentaria citada, el sistema acumulativo de puntaje se vale de tres elementos como referentes para otorgar los puntajes que corresponderá a cada actividad de capacitación, prueba de ello es que los artículos 51, 52 y 53 del Decreto N° 1.889 establecen claramente la Tabla de Puntaje y los Factores que deben considerarse para pon-

derar la duración, la evaluación y el nivel técnico y especialización, respectivamente.

Sin embargo, durante el primer encasillamiento es posible que algunos cursos no registraron expresamente el nivel técnico y la evaluación, lo que no significa que no pudieron ser considerados para computar puntaje válido de capacitación, toda vez que el primer ejercicio clasificatorio pudo adolecer de algunas omisiones que, en el conjunto de ese ejercicio, no puede entenderse que haya afectado la validez de los cursos respectivos y la efectividad de su realización para los efectos del primer encasillamiento.

Por otra parte, la denominada rebaja de puntaje por capacitación debe entenderse como la determinación de la remuneración a la época de entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, según los cursos de capacitación que el trabajador haya acreditado y que le fueron reconocidos en aquella oportunidad y, según el informe inspectivo, la corporación empleadora habría cumplido dicho trámite de acuerdo con la ley.

No altera esa conclusión el hecho de que la entidad asignó en el primer encasillamiento 25 puntos por cada actividad de capacitación, porque de acuerdo con el artículo 22 de la ley del ramo modificado por el N° 1 del artículo único de la Ley N° 19.607, las entidades administradoras son autónomas para determinar la ponderación de la experiencia, la capacitación y el mérito para fijar los niveles correspondientes según los criterios objetivos que al efecto se fijen en el reglamento municipal.

- 3) En lo que respecta a la consulta asignada con este número, el artículo 40 del Decreto N° 1.889, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

"El Programa de Capacitación Municipal será formulado anualmente sobre la base de los criterios definidos por el Ministerio de Salud al efecto, en relación a los Programas de Salud Municipal, previa revisión y ajuste presupuestario por las Entidades Administradoras y será enviado a más tardar el día 30 de noviembre al Ministerio de Salud.

"El Ministerio de Salud tendrá un plazo de 15 días para reconocer o hacer observaciones al programa de capacitación, en cuyo caso se procederá conforme a lo establecido para el Programa de Salud Municipal, a fin de que estas discrepancias estén resueltas a más tardar el día 30 de diciembre de cada año".

Del precepto legal transcrito, se desprende que las entidades administradoras de salud primaria municipal deben formular anualmente el denominado Programa de Salud Municipal y ser enviado a más tardar el 30 de noviembre de cada año al Ministerio de Salud para su reconocimiento u observaciones.

En la especie, se denuncia que la corporación afectada no ha confeccionado un Programa coherente de capacitación y que no existe dicha programación.

De acuerdo con la norma reglamentaria en estudio, la formulación del Programa de Salud Municipal constituye una obligación de las entidades administradoras que debe cumplirse anualmente en los términos establecidos en la citada disposición, exigencia legal que aparece reiterada en similares términos en el artículo 12 del Decreto N° 2.296, de 1995, que aprueba el Reglamento General de la Ley

N° 19.378, y del informe inspectivo tantas veces aludido se colige que la corporación denunciada habría cumplido con esta exigencia al informar que:

"3.- Programa de Capacitación: tal como se establece en el artículo 13 del Decreto N° 2.296/95, reglamento general de la Ley N° 19.378, el plan anual de capacitación se incorpora en el programa de salud municipal".

- 4) En relación con esta consulta, se denuncia que la corporación empleadora habría realizado un pago equivocado respecto de los porcentajes para el cálculo de la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que contempla la Ley N° 19.813, y en este aspecto el informe de fiscalización precisa:

"4.- Pago de beneficio establecido en la Ley N° 19.813: el pago del componente base establecido en el artículo 2° de esta ley, se ha cancelado en conformidad con lo señalado en el artículo 5° y tercero transitorio de ese cuerpo legal. Se acompañan planillas de pago".

De ello se deriva que la corporación empleadora ha dado cumplimiento al pago de la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo en los términos exigidos por la Ley N° 19.813.

- 5) Respecto de la consulta clasificada con este número, la asociación gremial ocurrente denuncia que nunca se han pagado los reajustes de las categorías C-D-E y F y tampoco la correspondiente al artículo 22 de la Ley N° 19.249 en relación con el artículo 5° de la Ley N° 19.378.

Sobre el particular, el mismo informe inspectivo señala:

"5.- Pago de reajuste y de beneficios señalados en el artículo 22 de la Ley N° 19.429:

"5.1. Reajuste de remuneraciones categorías funcionarias C, D, E y F. Como cuestión previa se debe indicar que por decisión de la Corporación Municipal de Educación y Salud de Renca, en la dotación de salud no se establecen cargos para la categoría C. En segundo término, los sueldos establecidos como mínimos en el artículo 22 de la Ley N° 19.429, modificado por la Ley N° 19.843, son inferiores a los pagados por esta corporación municipal, según se verifica en Anexo N° 4.

"5.2. Reajuste anual de remuneraciones: la Corporación Municipal de Educación y Salud de Renca reajusta anualmente las remuneraciones para el personal regido por la Ley N° 19.378, en el mismo porcentaje en que se reajusta las remuneraciones del sector público. Se adjunta copia de planillas de remuneraciones de salud noviembre 2002 y diciembre 2003".

Lo anterior significa que la entidad administradora de salud municipal denunciada, ha reajustado las remuneraciones de su personal en la misma proporción del reajuste establecido para los trabajadores del sector público.

- 6) En lo que dice relación con esta consulta, se denuncia que en la corporación empleadora no se producen cambios de nivel cuando se completa porcentaje en capacitación, y al respecto el informe de fiscalización señala:

"6.- Cambio de nivel en carrera funcionaria: Estos se producen en la medida que el personal alcanza como consecuencia de la antigüedad y la capacitación el puntaje que permite el cambio de nivel".

Sobre el particular, cabe consignar que en Dictamen N° 4.728/201, de 6.11.03, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "En el sistema de salud primaria municipal, el acceso al nivel superior de la respectiva categoría opera automáticamente desde la fecha en que el funcionario completa el puntaje final requerido para ello", porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 37, incisos segundo y tercero, de la Ley N° 19.378 y 26, inciso primero, y 28 del Decreto N° 1.889, una vez obtenido por el funcionario el puntaje final requerido para acceder al nivel respectivo, la entidad debe clasificar al funcionario en el nivel que corresponda según el puntaje acumulado, mediante documento formal y la correspondiente anotación en su hoja de carrera".

De acuerdo con el informe inspectivo, en esta materia la corporación empleadora ha materializado el cambio de nivel de su personal en la medida que aquél alcanza el puntaje acumulado por la experiencia y la capacitación que permite acceder al nivel superior.

- 7) En lo que respecta a la última consulta, en Dictamen N° 4.323/310, de 17.10.00, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "Las entidades administradoras están impedidas de ejercer discrecionalmente el nombramiento de Director de Establecimiento de atención primaria de salud municipal, cargo que obligatoriamente debe proveerse por concurso público de antecedentes".

Ello, porque según lo dispuesto por los artículos 33 de la Ley N° 19.378 y 15 del Decreto N° 1.889, para ejercer el cargo de Director de Establecimiento de Atención Primaria de Salud Municipal, debe convocarse a concurso público de antecedentes con la debida anticipación, lo que impide que las entidades ejerzan discrecionalmente el nombramiento en ese cargo toda vez que el propósito del

legislador ha sido incorporar en ese cargo a profesionales idóneos, en una selección técnica y transparente que sólo es posible conseguir a través del respectivo concurso público.

En ese contexto, el incumplimiento de parte de la corporación empleadora al artículo 33 de la Ley N° 19.378, esto es, nombrar discrecionalmente a esta clase de funcionarios, significa conculcar la garantía constitucional de igualdad ante la ley establecida en el N° 2 del artículo 19 de la Constitución Política, porque exime arbitrariamente a personas del previo concurso público de antecedentes, para el nombramiento de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, reglamentarias y administrativas, cumpíame informar lo siguiente:

- 1) La Corporación Municipal de Educación y Salud de Renca realizó en tiempo y forma el primer encasillamiento de su personal, según los términos exigidos por el artículo 12 transitorio de la Ley N° 19.378.
- 2) La omisión de la especificación del nivel técnico y de la evaluación de los cursos considerados en el primer encasillamiento, no afectó la validez de esos cursos y la efectividad de su realización para com-

putar puntaje de capacitación, sin perjuicio de lo expuesto en esta parte del informe.

- 3) La misma corporación empleadora ha dado cumplimiento a su obligación de formular anualmente el Programa de Salud Municipal, en los términos exigidos por el artículo 40 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995.
- 4) La misma entidad ha cumplido con el pago de la Asignación de Desarrollo y Estímulo al Desempeño Colectivo contemplado por la Ley N° 19.813, y ha reajustado las remuneraciones de su personal en la misma proporción del reajuste de remuneraciones otorgado a los trabajadores del sector público.
- 5) Igualmente, la aludida corporación municipal ha materializado el cambio de nivel de su personal en la carrera funcionaria, cuando aquél alcanza el puntaje acumulado por la experiencia y la capacitación que permite acceder al nivel superior.
- 6) El incumplimiento al inciso segundo del artículo 33 de la Ley N° 19.378, significa conculcar la garantía constitucional de la igualdad ante la ley, establecida por el N° 2 del artículo 19 de la Constitución Política, cuando arbitrariamente se exime a personas del previo concurso público de antecedentes, para el nombramiento de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal.

CONTRATISTA. BASES EJECUCION OBRAS. EXIGENCIA EXPERTO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS. DEPARTAMENTO PREVENCIÓN DE RIESGOS. PROFESIONALES. EXPERTO. INSCRIPCIÓN.**1.076/57, 12.03.04.**

- 1) No habría impedimento de derecho para que en las bases de ejecución de obras se establezca que los equipos de trabajo incluyan a profesionales Expertos en Prevención de Riesgos indistintamente del grupo "A" o "B", precisados en el artículo 9º del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, quedando su determinación sujeta en definitiva a las partes del contrato de obras.
- 2) Durante el lapso que media entre la titulación académica del profesional Experto en Prevención de Riesgos y su inscripción en los registros de los Servicios de Salud, si bien se tendría dicha condición según el reglamento, D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, deberá necesariamente inscribirse para ejercer debidamente las funciones sin riesgo de incurrirse en incumplimiento de la exigencia reglamentaria establecida para la correspondiente supervigilancia y fiscalización legal.

Fuentes: Ley N° 16.744, artículos 65 y 66, inciso 2º. D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 9º, 10 y 11, inciso 2º.

Mediante presentación del Ant ... solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de:

- 1) Procedencia que en ciertas bases de contratos se pida incluir en los equipos de trabajo Expertos Profesionales en Prevención de Riesgos categoría "A", en circunstancias que tanto la categoría "A" como la "B" de expertos se refieren a profesionales, condición independiente de la vía de formación académica de los mismos, indicada en el artículo 9º del D.S. N° 40; y
- 2) Si durante el lapso entre la titulación académica del Experto en Prevención de Riesgos y su inscripción como tal en el Servicio de Salud, que exige el reglamento, podría ejercer su actividad.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) En cuanto a procedencia de exigir Expertos en Prevención de Riesgos categoría "A", el artículo 9º, del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, dispone:

"Para los efectos de este Reglamento los expertos en prevención de riesgos se clasificarán en la categoría de Profesionales o de Técnicos en conformidad con sus niveles de formación.

"La categoría profesional estará constituida por:

"A. Los ingenieros e ingenieros de ejecución cuyas especialidades tengan directa aplicación en la seguridad e higiene del trabajo y los constructores civiles, que posean un post-título en prevención de riesgos obtenido en una Uni-

versidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado o en una Universidad extranjera, en un programa de estudios de duración no inferior a mil horas pedagógicas, y

"B. Los ingenieros de ejecución con mención en prevención de riesgos, titulados en una Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado.

"La categoría técnico estará constituida por:

"Los técnicos en prevención de riesgos titulados en una Institución de Educación Superior reconocida por el Estado".

De la disposición reglamentaria antes citada se desprende que la categoría de Profesionales Expertos en Prevención de Riesgos está conformada, en un primer grupo, o letra "A", por ingenieros e ingenieros de ejecución con especialidades de aplicación directa en higiene y seguridad del trabajo, y constructores civiles, que posean post-título en prevención de riesgos, de Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado, o Universidad extranjera, en programas de estudios no inferiores a 1.000 horas cronológicas, y en un segundo grupo, o "B", por ingenieros de ejecución con mención en prevención de riesgos, titulados en Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado.

A su vez, la categoría técnicos está compuesta por los técnicos titulados en prevención de riesgos en Universidad o Institución de Educación Superior también reconocida por el Estado.

De este modo, de lo anterior, es posible derivar que la categoría profesional se compone de ingenieros, ingenieros de ejecución y constructores civiles con requisitos específicos en materias de seguridad e higiene, y post-título en prevención de riesgos, el primer grupo, y en

general ingenieros de ejecución en prevención de riesgos, el segundo grupo.

Por su parte, el artículo 10, del mismo D.S. N° 40, citado, en lo pertinente, señala:

"Los Departamentos de Prevención de Riesgos deberán estar a cargo de un experto de una de las dos categorías señaladas en el artículo precedente. El tamaño de la empresa y la importancia de sus riesgos determinarán la categoría del experto y definirán si la prestación de sus servicios será a tiempo completo o a tiempo parcial".

De la norma reglamentaria anterior se desprende que el tamaño de la empresa y la importancia de sus riesgos determinará la categoría de profesional, o de técnico, del Experto, y si su prestación será a tiempo completo o parcial, pero no se entra a distinguir, en la categoría profesional, a los del grupo de la letra "A", respecto de los de la letra "B", atendiendo la vía de formación académica de cada uno de ellos.

De este modo, resultaría acorde a la reglamentación vigente, que en las bases de ejecución de obras se solicite Expertos en Prevención de Riesgos de cualesquiera de las dos categorías "A" o "B", tratándose de profesionales del rubro, si el reglamento no vincula a ninguna de ellas en particular al tamaño de la empresa o a la importancia de los riesgos, o a exigencia alguna, dejándose más bien de este modo su determinación a las partes involucradas en la contratación de la ejecución de la obra.

De esta suerte, entra en el ámbito de competencia de las partes convenir si el Experto en Prevención de Riesgos será profesional grupo "A", o "B", según la correspondiente formación académica, cumpliéndose ya con la reglamentación vigente si es de categoría profesional, atendido el caso.

En otros términos, si el reglamento no exige grupo profesional determinado no resulta lícito al intérprete exigirlo, quedando ello sujeto en definitiva al acuerdo de las partes del contrato de obras.

En similar sentido se ha pronunciado la Superintendente de Seguridad Social, al ser requerida al efecto, en Oficio del Ant. 1), al expresar:

"Las condiciones que pueda establecer una empresa u organización como requisito para que las empresas puedan adjudicarse un contrato son facultad privativa del mandante, así como también, tienen la posibilidad de aceptarlas aquellas empresas que quieran adjudicarse dichos contratos, por lo tanto, tales exigencias no tienen necesariamente que estar en consonancia con las exigencias legales establecidas por el Seguro Laboral y sus reglamentos.

"Sin perjuicio de lo señalado, las empresas deben dar cumplimiento a las exigencias que la legislación laboral les impone al momento de realizar cualquier trabajo".

- 2) En relación a si el experto puede prestar labores de tal en el lapso que media entre la correspondiente titulación y su inscripción en el Servicio de Salud, el inciso 2º del artículo 11, del D.S. N° 40, de 1969, ya aludido, dispone:

"Los expertos en prevención de riesgos deberán inscribirse en los registros que llevarán los Servicios de Salud con el propósito de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley N° 16.744".

A su vez, el artículo 65 de la Ley N° 16.744, se refiere a las facultades de supervigilancia y fiscalización de los Servicios de Salud de la prevención, seguridad e higiene de los sitios de trabajo, lo que analizado armónicamente con la nor-

ma reglamentaria anteriormente citada, permite concluir, que todo experto en prevención de riesgos necesariamente deberá encontrarse inscrito en los registros de los Servicios de Salud para que éstos puedan supervigilar y fiscalizar sus funciones específicas.

De este modo, si bien todo experto en prevención de riesgos tiene la condición de tal una vez obtenida la titulación profesional o técnica correspondiente, o reunidos los requisitos académicos reglamentarios, deberá necesariamente inscribirse en los registros de los Servicios de Salud para ejercer sus funciones acordes a la reglamentación vigente, sin exponerse a las eventuales sanciones que implicaría no hacerlo, que entrarían las facultades de supervigilancia y fiscalización de los Servicios de Salud u otros organismos competentes.

La Superintendente de Seguridad Social en el mismo Oficio del Ant. 1) ya citado, señala, al respecto:

"La oportunidad en que un "experto en prevención" puede hacerse cargo del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales de una empresa, exigencia que establece la Ley N° 16.744 en su artículo 66 al precisar que dicho Departamento será dirigido por un experto en prevención; está regulada en el artículo 9º del citado D.S. N° 40, en el que se señala que se considerarán expertos aquellas personas que cumplan con los niveles de formación que se precisan en este artículo y que permiten clasificarlos en dos categorías, profesional o técnico.

"Por lo tanto, para poder ser considerado experto en prevención es menester haber cumplido las exigencias académicas señaladas en dicho Reglamento. De este modo, en el período previo a la obtención del título académico correspondiente podrían abocarse a desarrollar labores de apoyo al Departamento de

Prevención de Riesgos pero, en ningún caso, asumir la dirección del mismo porque no podrían ser considerados "expertos en prevención".

"En lo que se refiere a la inscripción de los expertos en los registros que al efecto mantienen los Servicios de Salud, el artículo 11 del D.S. N° 40, ya aludido, lo establece en términos imperativos, señalando que los expertos en prevención de riesgos "deberán inscribirse en los registros que llevarán los Servicios de Salud con el propósito de dar cumplimiento a lo dispuesto al artículo 65 de la Ley N° 16.744".

Lo expresado en este dictamen guarda armonía con el contenido de Memo. N° 157, del Jefe del Departamento de Inspección, del Ant.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúmpleme informar a Ud.:

- 1) No habría impedimento de derecho para que en las bases de ejecución de obras se establezca que los equipos de trabajo incluyan a profesionales Expertos en Prevención de Riesgos indistintamente del grupo "A" o "B", precisados en el artículo 9° del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, quedando su determinación sujeta en definitiva a las partes del contrato de obras.
- 2) Durante el lapso que media entre la titulación académica del profesional Experto en Prevención de Riesgos y su inscripción en los registros de los Servicios de Salud, si bien se tendría dicha condición según el reglamento D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, deberá necesariamente inscribirse para ejercer debidamente las funciones sin riesgo de incurrirse en incumplimiento de la exigencia reglamentaria establecida para la correspondiente supervigilancia y fiscalización legal.

MULTA. PUBLICIDAD. PROCEDENCIA.

1.077/58, 12.03.04.

A petición de la respectiva organización sindical puede darse a conocer el nombre de la empresa multada por los Servicios del Trabajo por infracción a la legislación laboral, el origen de la multa y su monto, pero no puede proporcionarse otra información relativa al procedimiento sancionatorio o al expediente mismo.

Fuentes: Ley N° 18.575, artículo 13. Decreto N° 26, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, artículos 2°; 6°; 8° y 9°.

Concordancias: Oficio N° 919, de 4.03.2004.

Mediante el pase del antecedente ... se solicita un pronunciamiento de esta Direc-

ción relativo a la procedencia jurídica de informar, a petición de las organizaciones sindicales, las multas que los Servicios del Trabajo cursan a las empresas por infracción a la legislación laboral.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 13 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y el artículo 2° del Decreto N° 26, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el Reglamento sobre el secreto o reserva de los actos y documentos de la Administración del Estado, contemplan el principio de la transparencia en el ejercicio de la función pública, en conformidad al cual, los actos administrativos de los órganos de la Administración del Estado y los documentos que les sirvan de fundamento o sustento, son públicos, de manera que la función pública permite y promueve el conocimiento de los procedimientos, contenidos y fundamentos de las decisiones que se adopten en su ejercicio.

Aclarado lo anterior, cabe hacer presente que, de acuerdo a lo prevenido en el artículo 6° del decreto reglamentario citado, se exceptúan de la publicidad aludida los actos administrativos, documentos y antecedentes declarados secretos o reservados de conformidad a las normas contenidas en dicho cuerpo reglamentario, sin perjuicio de lo establecido en leyes o reglamentos especiales.

Ahora bien, la Orden de Servicio N° 5, de 16 de julio de 2003, que Regula en General el Acceso y la Denegación de Acceso a los Actos, Documentos, Antecedentes e Información, de la Dirección del Trabajo, recoge los principios mencionados en los párrafos anteriores y establece que son públicos los actos administrativos de la Dirección del Trabajo y los documentos que le sirven de sustento o complemento directo o esencial cuando se encuentren a disposición del público de modo permanente, entendiéndose que lo están cuando han sido objeto de publicación íntegra en el Diario Oficial y se encuentran consignados en el índice que debe llevar la Dirección del Trabajo. Tratándose de estos actos y documentos, deberá procurarse su entrega o la de la información de los datos contenidos en unos u otros, ante el sólo requerimiento del solicitante, dándole

copia o indicándole la forma más expedita de obtenerla.

En lo concerniente a los actos administrativos que no se encuentran a disposición del público de un modo permanente, la Orden de Servicio mencionada expresa que, son públicos, en la medida que no afecten sensiblemente los derechos o intereses de terceros, salvo que su reserva haya sido establecida en disposiciones legales o reglamentarias o su publicidad entorpezca el debido cumplimiento de las funciones del Servicio o afecte la seguridad de la Nación o el interés nacional. En el caso de actos y documentos que puedan afectar los derechos o intereses de terceros, nace para las personas a quienes se refiera la información solicitada, la facultad de oponerse a su divulgación.

En relación a la procedencia de informar las multas aplicadas por los Servicios del Trabajo por infracción a la legislación laboral, cabe señalar que la Orden de Servicio que nos ocupa, acorde con lo establecido en los artículos 8° y 9° del Decreto N° 26, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, manifiesta que la declaración de secreto o reserva basada en la protección de intereses privados de los administrados, procede, entre otros, respecto de *"los expedientes relativos a procedimientos sancionatorios o disciplinarios de cualquier naturaleza, sólo respecto de terceros ajenos a dichos procedimientos"*.

Lo anteriormente expresado autoriza para sostener, en opinión de la suscrita, que el expediente relativo al procedimiento sancionatorio o disciplinario que se ha llevado a cabo con la finalidad de aplicar a una empresa una sanción o multa determinada por infracción a la legislación laboral, se encuentra sujeto al principio de secreto o reserva basado en la protección de intereses privados, de suerte que su conocimiento está reservado a las autoridades o personas a quienes vaya dirigido el acto o documento y a quienes deban intervenir en su estudio.

No obstante, la situación de una multa o sanción que se aplica a una empresa determinada es distinta, toda vez que aquélla está afecta al principio de publicidad una vez que el procedimiento respectivo se encuentra afinado o ejecutoriado, siendo preciso destacar que el referido principio permite dar a conocer la multa aplicada y su origen, esto es, si es laboral o previsional, pero, en ningún caso, autoriza para exhibir o divulgar parte alguna del expediente formado a raíz de la aplicación de la sanción.

Ello por cuanto en el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral se ha publicado el nombre de la empresa multada, el monto de la sanción y el origen de la multa, pero no se ha entregado mayores antecedentes, ya que, según se ha expresado en los párrafos prece-

denes, otro tipo de información relativa a la materia, se encuentra amparada por el principio de secreto o reserva.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que, a petición de la respectiva organización sindical puede darse a conocer el nombre de la empresa multada por los Servicios del Trabajo por infracción a la legislación laboral, el origen de la multa y su monto, pero no puede proporcionarse otra información relativa al procedimiento sancionatorio o al expediente mismo.

La conclusión precedentemente anotada está en armonía con lo expresado en el reservado signado en el antecedente...

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. HOSPITAL DEPENDIENTE SERVICIO DE SALUD.

1.078/59, 12.03.04.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la relación laboral de los funcionarios de la Unidad de Diagnóstico e Investigaciones Perinatales del Servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital Dr. Sótero del Río, respecto de los servicios que prestan para el Proyecto de Investigación de la División de Perinatología del National Institutes of Health (NIH) del Ministerio de Salud de Estados Unidos, que se desarrolla en la maternidad del aludido Hospital, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República.

Fuentes: Decreto Ley N° 2.763, artículo 57. Código Sanitario, artículo 10.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.029/225, de 9.07.98 y 188/11, de 1.01.2001.

Mediante presentación del antecedente ..., se solicita pronunciamiento para que se determine que, según los antecedentes que señalan, se acepte que las condiciones en

que realizan su trabajo para el Proyecto NIH se ejecutan claramente: 1) bajo un contrato de honorarios, 2) que no sean obligados a ser contratados por otra modalidad ya que ello se traduciría en un desmedro importante de sus ingresos, atendido que el presupuesto otorgado por el NIH es anual, se decide en el mes de junio para empezar a regir en el mes de octubre de cada año, cuando comienza el año fiscal de Estados Unidos, 3) que ya

están adaptados y organizados, tanto laboral como económicamente, a aquella modalidad de trabajo y de contratación en el sistema de honorarios y 4) que como como respaldo al punto anterior, se encuentran las entrevistas realizadas a los trabajadores afectos a este sistema, que fueron realizadas por el fiscalizador Sr. Moreno, dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo Cordillera.

Destacan los trabajadores ocurrentes que son dependientes del Centro de Diagnóstico e Investigaciones Perinatales, que es parte del Servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital Sótero del Río y que, en esa calidad, prestan servicios además en el denominado Proyecto del National Institute of Health (NIH) de Estados Unidos, dependiente del Ministerio de Salud norteamericano, que se desarrolla en la maternidad del Hospital aludido.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

Mediante Ord. N° 5.396, de 5.02.2004, la Contraloría General de la República ha informado que:

"En relación a su oficio individualizado en el rubro, en que solicita informe sobre la situación funcionaria de las personas que se mencionan en el listado que se acompaña en su presentación, y que dicen relación con el Proyecto de Investigación de la División de Perinatología del National Institutes of Health del Ministerio de Salud de Estados Unidos, cumpla con remitir nómina adjunta con la información que consta en este Organismo Contralor.

"Además, cabe señalar que las personas que se indican con cargos, pertenecen al Hospital Dr. Sótero del Río, a excepción de don Julián Félix Alvarado Forman que cumple funciones en el Hospital San José de Maipo.

"Por otra parte, se hace presente que en esta entidad fiscalizadora no existe información acerca del Convenio que existiría entre

el Hospital Dr. Sótero del Río con el National Institutes of Health NIH del Ministerio de Salud de Estados Unidos".

Del informe precedentemente transcrito se desprende claramente que todos los trabajadores involucrados en la consulta, se desempeñan en un cargo funcionario o sujetos a contrato a honorarios para el sistema público de salud, en su caso, según listado que contiene dicho informe, confirmando de esa manera lo informado el 22.10.2003 por el doctor Iván Rojas, Jefe de Servicio de Obstetricia, Ginecología y Puericultura y por el doctor Ricardo Gómez, Jefe de Unidad de Investigación, CEDIP, dependientes todos del Hospital Dr. Sótero del Río.

En ese contexto, cabe consignar que el artículo 57 del Decreto Ley N° 2.763, sobre Reorganización del Ministerio de Salud y creación de Servicios, publicado en el Diario Oficial de 3.08.79, dispone:

"Los funcionarios del Ministerio de Salud y demás organismos que enumera el artículo 15 de la presente ley, se regirán por las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, y del Decreto Ley N° 1.608, de 1976, y sus modificaciones; o de la Ley N° 15.076, según corresponda; se sujetarán al sistema de remuneraciones establecido por el Decreto Ley N° 249, de 1973, y sus modificaciones o de esa ley, según el caso, serán imponentes de la Caja de Empleados Públicos y Periodistas y estarán afectos a la Ley N° 16.781, sobre Asistencia Médica.

"El personal a jornal que se contrate para labores de carácter transitorio se regirá por el Código del Trabajo y será imponente del Servicio de Seguro Social".

Del precepto transcrito, en lo pertinente se desprende que los Servicios de Salud dependientes del sistema público de Salud, son organismos estatales que dependen del Ministerio de Salud, cuyos funcionarios se rigen, entre otros cuerpos legales, por el Esta-

tuto Administrativo y el sistema de remuneraciones contemplado por el Decreto Ley N° 249, de 1973, respectivamente, y que el personal contratado para desarrollar labores transitorias se rige por el Código del Trabajo, regla esta última que se reitera en el artículo 10 del Código Sanitario y que, según la reiterada doctrina del Organismo Contralor constituye Estatuto Administrativo.

Por lo anterior, la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 3.029/225, de 9.07.98 ha resuelto que *"La Dirección del Trabajo carece de competencia para fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales en un Hospital dependiente de un Servicio de Salud, correspondiendo esta facultad a la Contraloría General de la República"*.

Ello, porque interpretando el artículo 38, letra a), de la Ley N° 10.336, de 1964, Orgánica de la Contraloría General de la República, cuyo texto definitivo fue fijado por el Decreto N° 2.421, de 10.07.64, dicho organismo contralor ha resuelto en orden a la atribución que dicha disposición legal le confiere de vigilar el cumplimiento del Estatuto Administrativo, que tal expresión tiene un alcance genérico, comprensivo de todas las leyes, incluso el Código del Trabajo y de las leyes que lo complementan, que rigen las relaciones del Estado con sus empleados.

Según el mismo organismo contralor, si bien la Dirección del Trabajo tiene la supervigilancia de la aplicación de las leyes sociales y la fiscalización de su cumplimiento, esta supervigilancia y fiscalización está limitada a lo que propiamente debe entenderse por *"leyes sociales"*, esto es, normas reguladoras de relaciones que ligan a los empleadores con sus trabajadores y que, en todo caso, la especialidad de los preceptos de la ley orgánica de la Contraloría General de la República, en orden a la vigilancia del Estatuto Administrativo, los hace primar sobre las disposiciones generales de la Dirección del Trabajo, y por esta razón en su oportunidad se resolvió que los Servicios del Trabajo carecen de competencia para fiscalizar el cum-

plimiento de las leyes laborales en un Hospital dependiente de un Servicio de Salud, correspondiendo esa facultad a la Contraloría General de la República.

En la especie, los trabajadores que ocurren solicitan pronunciamiento para que se mantenga el sistema de contratación y de remuneraciones que mantienen como funcionarios del Centro de Diagnóstico e Investigaciones Perinatales (CEDIP), Unidad que es parte del Servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital Dr. Sótero del Río, en cuya maternidad se desarrolla el Proyecto de Investigación de la División de Perinatología del National Institutes of Health (NIH), de Estados Unidos, dependiente del Ministerio de Salud norteamericano, agregando los trabajadores que, de modificarse el actual sistema de contratación y de remuneraciones que mantienen en este proyecto del NIH, implicaría para ellos un desmedro significativo en sus ingresos, circunstancias que habrían sido constatadas por la fiscalización efectuada por la Inspección Provincial del Trabajo Cordillera, según informe evacuado el 31.10.2003, por el fiscalizador N. M. M., dependiente de esa repartición.

De acuerdo con la normativa citada, doctrina administrativa invocada e informe solicitado, la Directora que suscribe está impedida de emitir el pronunciamiento en los términos solicitados, por cuanto en informe evacuado el 22.10.2003, por los doctores Iván Rojas, Jefe de Servicio de Obstetricia, Ginecología y Puericultura y Ricardo Gómez, Jefe Unidad de Investigación, CEDIP, dependientes todos del Hospital Dr. Sótero del Río, señalan:

"La Unidad de Diagnóstico e Investigaciones Perinatales, CEDIP, es parte del Servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital Sótero del Río y desarrolla sus actividades desde 1998".

"2. Relación del NIH con el CEDIP/Hospital Sótero del Río."

"El principal vínculo científico de la Unidad de investigación de nuestra maternidad se estableció con la División de Perinatología del National Institutes of Health de Estados Unidos, que es dependiente del Ministerio de Salud norteamericano. Este vínculo es de excepción, se ofrece sólo a contados centros perinatales en el mundo y deben recibir la aprobación del Departamento de Estado norteamericano. A pesar de las dificultades para conseguir estos recursos, nuestra Unidad de Investigación ha sido seleccionada en base a la calidad de sus proyectos, su prestigio académico y el cumplimiento con normas internacionales de protección a las pacientes en estudio.

"Esta relación con el NIH no sólo ha permitido que nuestro hospital tenga figuración científica a nivel internacional, sino que, más importante aún, ha resultado en el préstamo de tecnología y equipamiento de última generación para nuestras pacientes, lo que ha traído un notable mejoramiento en la oportunidad y calidad de exámenes que se realizan diariamente a nuestras mujeres embarazadas. Por dar un ejemplo, hemos contado durante cuatro años con equipos de Ecografía Doppler Color, los que reducen en un 30% el riesgo de muerte de fetos afectados por restricción del crecimiento o hipertensión del embarazo".

Del informe citado y confirmado por el informe de la Contraloría General de la República se deriva, en primer lugar, que los funcionarios que solicitan el pronunciamiento efectivamente son dependientes del Hospital Sótero del Río, desempeñándose en la Unidad de Diagnóstico e Investigaciones Perinatales (CEDIP), que es parte del Servicio de Ginecología y Obstetricia de dicho centro asistencial público y, por otra, se constata que el Proyecto de Investigación de la División de Perinatología del National Institutes of Health (NIH), dependiente del Ministerio de Salud norteamericano, en el que también se desempeñan los funcionarios que consultan, forma parte de un convenio de intercambio de investigación científica entre gobier-

nos y los estamentos públicos de salud que, en este caso, se desarrolla en la maternidad del mismo hospital público.

Atendidos los antecedentes precedentemente descritos, resulta evidente que los Servicios del Trabajo están impedidos para pronunciarse sobre la relación laboral de los funcionarios dependientes del Hospital Sótero del Río que, además, prestan servicios en el Proyecto de intercambio de investigación del NIH que se desarrolla en la maternidad del aludido Hospital público, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 7° de la Constitución Política, los órganos del Estado sólo pueden actuar dentro de la competencia que les otorga la ley y cualquier acto en contravención a la citada disposición constitucional es nulo, sin perjuicio de las responsabilidades del funcionario que infringe dicha norma.

Corroborado lo anterior, lo resuelto por la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 188/11, de 11.01.2001, al señalar que *"La competencia de la Dirección del Trabajo en el área de salud pública está circunscrita al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, y sólo cuando se aplica a dependientes que laboran en las entidades de derecho privado, correspondiendo a la Contraloría General de la República emitir pronunciamiento sobre la relación laboral de funcionaria que labora para el Servicio de Salud Oriente"*.

Por ello, remítanse los antecedentes a la Contraloría General de la República para que se emita el pronunciamiento solicitado, circunstancia ésta que deberá ser informada a los trabajadores ocurrentes por la Sra. Inspectora Comunal del Trabajo Cordillera.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmplame informar que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la relación laboral de los trabajadores que laboran para la Unidad de Diagnóstico e Investigaciones Perinatales del Servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital Dr.

Sótero del Río, respecto de los servicios que prestan en el Proyecto de Investigación de la División de Perinatología del National Institutes of Health (NIH), del Ministerio de Salud de

Estados Unidos, que se desarrolla en la maternidad del aludido hospital público, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República.

GRATIFICACION LEGAL. DERECHO DE OPCION.

1.079/60, 12.03.04.

La circunstancia que Pesca, hasta antes de la modificación de la cláusula decimaquinta del contrato colectivo vigente en dicha empresa, haya pagado la gratificación de los últimos años en conformidad al artículo 50 del Código del Trabajo, no significa que hubiera optado por dicha modalidad de pago en forma definitiva y que dicho beneficio tuviera el carácter de garantizado.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 47 y 50. Código Civil, artículo 1564 inciso final.

Concordancias: Ord. N° 6.679/302, de 2.12.96. Ord. N° 946/45, de 11.02.87.

Mediante ordinario del antecedente...se ha remitido a esta Dirección presentación efectuada por Uds. en la que solicitan un pronunciamiento de este Servicio en el sentido de fijar el alcance de la cláusula decimaquinta del contrato colectivo vigente en la empresa, con el objeto de determinar si Pesca se encuentra obligada a pagar la gratificación a sus trabajadores en la forma prevista en el artículo 50 del Código del Trabajo, en forma garantizada, atendida la circunstancia que en los últimos años ha optado por esa modalidad de pago, completando a cada dependiente los 4,75 I.M.M., sin importar la remuneración devengada por cada uno de ellos.

Al respecto, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

En primer término, es necesario tener presente la doctrina del Servicio sobre esta

materia, contenida, entre otros, en Ordinario N° 6.679/302, de 2.12.1996, que señala que *"La sola circunstancia que un empleador anticipe a sus trabajadores sumas de dinero por concepto de eventuales gratificaciones no implica que ha optado por el sistema legal de pago del referido beneficio previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo"*.

Asimismo, en forma reiterada esta Dirección ha resuelto que *"tanto la obligación del empleador de pagar la gratificación a sus trabajadores así como su derecho a optar por el pago del porcentaje que señala el artículo 50 del Código del Trabajo, nace en el momento en que se presenta al Servicio de Impuestos Internos el balance o liquidación correspondiente y, consecuentemente, a partir de ese momento el empleador se encuentra en condiciones de determinar qué sistema de pago elegirá de conformidad a la opción que le confiere la ley, toda vez que sólo entonces conocerá el resultado del ejercicio financiero y el monto de las utilidades, en su caso, salvo que convencionalmente se hubiere obligado a hacerlo con arreglo a uno de los dos sistemas que se consignan en los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo"*. (Ordinario N° 946/45, de 11.02.87).

Precisado lo anterior, cabe tener presente lo dispuesto en la cláusula decimaquinta del Contrato Colectivo suscrito con fecha 29 de abril de 2002, entre la citada empresa y el Sindicato recurrente, que al efecto establece:

"Gratificación.

De existir utilidades, la empresa pagará a los trabajadores la gratificación legal que corresponda por aplicación de lo señalado en los artículos 46 y siguientes del Código del Trabajo".

De la norma convencional precedentemente transcrita es posible inferir que las partes pactaron, en lo que a gratificación se refiere, que este beneficio, en el evento de existir utilidades, se pagaría en conformidad a las disposiciones que al efecto se establecen en el Código del Trabajo.

Ahora bien, de los antecedentes reunidos en torno a este caso, especialmente el informe del fiscalizador Sr. B. C. N. se ha determinado que la empresa en los últimos años ha optado por pagar el beneficio de que se trata, en conformidad al artículo 50 del Código del Trabajo, otorgando anticipos a sus trabajadores en los meses en que éstos incurren en más gastos –septiembre y diciembre– y el saldo, una vez presentado el balance, con el tope de 4,75 I.M.M.

Del mismo informe aparece que en el ejercicio comercial 1998 la empresa tuvo pérdidas, de manera que sólo pagó los anticipos, sin descontarlos posteriormente. Asimismo, en el ejercicio comercial del año 2002, período por el cual reclaman los trabajadores, como la empresa tampoco obtuvo utilidades, sólo pagó los anticipos y no la tercera cuota o saldo del beneficio.

A la vez, entre los antecedentes señalados se ha tenido a la vista la respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, quienes proponían en materia de gratificaciones que este beneficio

fuera pagado conforme al artículo 47, o bien, en forma garantizada, a lo cual, la empresa contestó que no aceptaba esta fórmula, dado que el Código regulaba este emolumento en una perspectiva de alternativas y opciones para el empleador, de modo que la empresa no renunciaría a tal prerrogativa y en esta materia se regiría por lo dispuesto en los artículos 46 y siguientes del Código del Trabajo.

Lo expuesto precedentemente permite afirmar, en opinión de la suscrita, que la intención de las partes al pactar la cláusula relativa a gratificaciones fue la de mantener para el empleador el derecho de opción en cuanto a la elección de uno u otro sistema, el cual, como ya se ha señalado, se genera cada año y, además, que el beneficio de que se trata, no tendría el carácter de garantizado.

La conclusión referida no se ve desvirtuada por la circunstancia de que la empresa haya otorgado anticipos a cuenta de eventuales gratificaciones, toda vez que según lo ha establecido la doctrina de este Servicio, aludida en párrafos que anteceden, ello no implica haber optado por el sistema de pago de dicho beneficio previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo.

Asimismo, el hecho de que la empresa por el ejercicio comercial 1998, en que no obtuvo utilidades, no haya descontado a sus trabajadores los anticipos de gratificación otorgados, no significa necesariamente que la aplicación práctica que las partes le han dado a la cláusula convencional que nos ocupa, sea la de considerar dicho beneficio como garantizado, toda vez que para arribar a tal conclusión el empleador tendría que haber completado el pago del beneficio en cuestión y haber adoptado las partes dicha práctica, *en forma reiterada en el tiempo, lo que no ha sucedido en la especie.*

En efecto, la teoría doctrinaria denominada "regla de la conducta" se fundamenta en la regla de interpretación de los contratos

prevista en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, conforme al cual las cláusulas de un contrato podrán también ser interpretadas por la "aplicación práctica que de ellas han hecho ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra".

De acuerdo a dicha teoría un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales, que esa aplicación puede legalmente llegar a suprimir o modificar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la forma como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía, fijando en definitiva el verdadero sentido y alcance que las partes han querido darle. De esta suerte, la situación analizada anteriormente no constituye una práctica reiterada que configure una "regla de la conducta" que obligue a las partes en tal sentido.

Corroborando la conclusión precedentemente expuesta, la circunstancia que con fecha 20 de agosto de 2003, la empresa y el sindicato recurrente suscribieron un anexo al contrato colectivo vigente, reemplazando la cláusula decimaquinta analizada en el presente informe, conviniendo, en síntesis, que a contar de esa fecha, la empresa pagará mensualmente a los trabajadores por concepto de gratificación la cantidad equivalente a una doceava parte de 4,75 ingresos mínimos mensuales y en el evento de no existir utilidades se considerará como una gratificación garantizada.

Ratificando lo expresado en párrafos anteriores, cabe hacer presente que el Noveno Juzgado Laboral de Santiago, en sentencia

de fecha 16 de julio de 2003, dictada en la causa Rol N° 4.159-2002, caratulada Pesca ... con Dirección del Trabajo, deja sin efecto la resolución de multa N° 269, de 14.08.2002, recaída en la reconsideración de la resolución de multa administrativa N° 4.362-2.012-1, de la Inspección Comunal Santiago Nor-Oriente que se había aplicado a la empresa por no actualizar los contratos de doce trabajadores en el sentido de consignar en ellos que la gratificación era pagada con el tope de 4,75 I.M.M. y en forma garantizada.

La referida sentencia consigna en su considerando N° 11 *"que las sumas de dinero otorgadas por cuenta de eventuales gratificaciones, no implica haber optado por el sistema legal de pago referido en el artículo 50 del Código del Trabajo, no significando en consecuencia lo anterior el carácter garantizado de la gratificación"*. Agrega en el considerando 12, *"que a menos que exista pacto en contrario, de la interpretación armónica de las normas del artículo 47 y 50 del Código del ramo, surge con claridad que el empleador efectivamente tiene un derecho de opción en cuanto a la elección de uno u otro sistema el cual se genera cada año, de modo que la opción por el sistema de pago mensual durante un año determinado, no supone una renuncia definitiva al otro. De esta suerte, tampoco por esta vía es posible considerar la gratificación como garantizada"*.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y convencionales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que el sentido y alcance de la cláusula decimaquinta del contrato colectivo vigente en la empresa, hasta antes de su modificación, es la señalada en el cuerpo del presente informe.

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION DE EXPERIENCIA. PROCEDENCIA. PROFESORES JUBILADOS. CONTRATADOS. ASIGNACION DE PERFECCIONAMIENTO.**1.080/61, 12.03.04.**

- 1) Resulta aplicable la norma del artículo 53 de la Ley N° 19.070 al profesional de la educación que, habiendo prestado servicios con anterioridad en la Corporación Municipal de Punta Arenas es recontratado por dicha Corporación, aun cuando su jubilación se produjo mientras no formaba parte de la dotación docente de dicha entidad y, por ende, el término de su relación laboral no operó por la causal prevista en la letra d), del artículo 72 de la Ley N° 19.070.
- 2) Los profesionales de la educación incorporados a la dotación docente de una Corporación Municipal en calidad de contratados tienen derecho a percibir las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento establecidas en los artículos 48 y 49 del Estatuto Docente, si concurren los requisitos previstos en la ley para tales efectos.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 43, 44 y 53.

Concordancias: Dictamen N° 3.097/173, de 27.05.97.

Mediante ordinario del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si resulta aplicable la norma del artículo 53 de la Ley N° 19.070, a un profesional de la educación que habiendo prestado servicios con anterioridad en la Corporación Municipal de Punta Arenas es recontratado por dicha Corporación, considerando que su jubilación se produjo mientras no se encontraba vinculado a la misma y no formaba parte de la dotación docente de dicha entidad y, por ende, el término de su relación laboral no operó por la causal prevista en la letra d), del artículo 72 de la Ley N° 19.070.
- 2) Si el personal docente incorporado a la dotación docente de una Corporación Municipal en calidad de contratado tiene

derecho a percibir las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento previstas en los artículos 48 y 49, del Estatuto Docente, respectivamente.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

- 1) El artículo 48 de la Ley N° 19.070, dispone:

"La asignación de experiencia se aplicará sobre la remuneración básica mínima nacional que determine la ley y consistirá en un porcentaje de ésta, que la incremente 6,76% por los primeros dos años de servicio docente y 6,66% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de 100% de la remuneración básica mínima nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicios.

"El Reglamento especificará el procedimiento para la acreditación de bienes.

"El tiempo computable para los efectos de percibir esta asignación, correspon-

derá a los servicios prestados en la educación pública o particular".

Por su parte, el artículo 49 en sus incisos 1° y 2°, señala:

"La asignación de perfeccionamiento tendrá por objeto incentivar la superación técnico-profesional del educador y consistirá en un porcentaje de hasta un 40% de la remuneración básica mínima nacional del personal que cumpla con el requisito de haber aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de post-título o post-grado académico, en el Centro de Perfeccionamiento, experimentación e Investigaciones Pedagógicas, Instituciones de Educación Superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines o en otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas ante dicho Centro.

Para los efectos de determinar el porcentaje de la asignación de perfeccionamiento que se reconozca a los profesionales de la educación, el reglamento considerará especialmente su experiencia como docentes, establecida en conformidad a lo señalado en el artículo anterior, las horas de duración de cada programa, curso o actividad de perfeccionamiento, el nivel académico respectivo y el grado de relación con la función profesional que desempeña el beneficiario de la asignación".

Finalmente, el artículo 53 del mismo cuerpo legal, preceptúa:

"A los profesionales de la educación que hubieren jubilado y que se incorporen a una dotación docente, no les serán aplicables los artículos 43 y 44 respecto de los años servidos previos a la jubilación".

Del análisis de las disposiciones legales citadas se infiere que si un profesional

de la educación obtiene el beneficio de jubilación y luego se incorpora a la dotación docente del sector municipal, no tiene derecho a percibir de esta última el pago de las asignaciones de experiencia y de perfeccionamiento por los años servidos en calidad de docente con anterioridad a la jubilación.

Lo anterior, salvo, como se sostiene en Dictamen N° 253/12, de 20.01.1997, de este Servicio, si los profesionales de la educación hubieren sido recontractados con anterioridad a la vigencia del artículo 53 del mismo cuerpo legal, en cuyo caso se les debe seguir pagando las asignaciones, sin dejar de tomar en cuenta los años servidos con anterioridad a la jubilación.

Igualmente se sostiene en el referido dictamen que, una vez obtenido este beneficio y siendo recontractado posteriormente el docente en un establecimiento educacional dependiente del sector municipal puede acceder al pago de los referidos beneficios, si acaso comienza a cumplir nuevamente con los requisitos que se establecen en la Ley N° 19.070 y decretos reglamentarios para su goce.

Ahora bien, si se considera que el legislador no ha establecido ninguna exigencia respecto de si para los efectos de la aplicación del artículo 53 del Código del Trabajo, es necesario haber obtenido el beneficio de la jubilación estando el profesional de la educación en la dotación docente de la Corporación Municipal en que accedió al pago de las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento y, por ende que su contrato de trabajo en la misma haya concluido por la causal prevista en la letra d) del artículo 72 del Estatuto Docente, posible es concluir, conforme al aforismo jurídico según el cual cuando el legislador no distingue no es lícito al intérprete distinguir, que dicha norma legal resulta igualmente apli-

cable al docente que ha obtenido el beneficio de la jubilación, no estando en dicha dotación.

- 2) En lo que dice relación con la consulta signada con este número, adjunto se remite a Ud. copia de Dictamen N° 3.097/173, de 27.05.97 que concluye que "*Las Corporaciones Municipales se encuentran obligadas a pagar al docente el beneficio de la asignación de perfeccionamiento contemplado en el artículo 49 del Estatuto Docente por el período en que el docente presta servicios en calidad de contratado*".

Funda su conclusión en que la norma del artículo 49 de la Ley N° 19.070 no ha condicionado el derecho a la asignación mencionada a la circunstancia de que los servicios se presten única y exclusivamente en calidad de titular, de suerte que, aplicando el aforismo jurídico que señala que "*donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir*", posible es afirmar que ella corresponde tanto a los profesores titulares como a los contratados.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el análisis de la normativa contenida en el Estatuto Docente, en lo que respecta a la asignación de experiencia, permite

sostener que igual conclusión a la señalada en el párrafo que antecede resulta aplicable a dicho beneficio, atendidas las consideraciones que en el citado pronunciamiento se señalan.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Resulta aplicable la norma del artículo 53 de la Ley N° 19.070 al profesional de la educación que, habiendo prestado servicios con anterioridad en la Corporación Municipal de Punta Arenas es recontratado por dicha Corporación, aun cuando su jubilación se produjo mientras no formaba parte de la dotación docente de dicha entidad y, por ende, el término de su relación laboral no operó por la causal prevista en la letra d), del artículo 72 de la Ley N° 19.070.
- 2) Los profesionales de la educación incorporados a la dotación docente de una Corporación Municipal en calidad de contratados tienen derecho a percibir las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento establecidas en los artículos 48 y 49 del Estatuto Docente, si concurren los requisitos previstos en la ley para tales efectos.

ESTATUTO DE SALUD. REMUNERACION. NIVELACION CATEGORIAS D, E Y F, ARTICULO 5º, LEY Nº 19.378.

1.145/62, 16.03.04.

Las entidades administradoras de salud primaria municipal, que cumplieron con la nivelación de las remuneraciones exigida por el artículo 5º de la Ley Nº 19.813, están facultadas para complementar con el excedente de los recursos destinados a esa nivelación, el aporte Per Cápita del Plan de Salud Familiar que estuviere a su cargo.

Fuentes: Ley Nº 19.813, artículo 5º. Ley Nº 19.378, artículo 5º.

Concordancias: Dictamen Nº 5.229/230, de 3.12.2003.

Mediante presentación del antecedente, se solicita pronunciamiento acerca del concepto rotulado como Integración, Bono Ley Nº 19.813 que pone a disposición o transfiere a las entidades administradoras de los servicios de salud municipalizada, recursos para nivelar las remuneraciones (sueldo base mínimo nacional + atención primaria de salud SBMN+ APS) de las categorías funcionarias D-E-F, de modo que todos los funcionarios alcancen los pisos mínimos establecidos en dicha ley.

Más precisamente, se solicita que la Dirección del Trabajo emita un pronunciamiento acerca del destino de esos recursos, toda vez que la Asociación Gremial de Funcionarios de la Salud sostiene la tesis que se trataría de recursos anexos e independientes del reajuste proporcionado por esta administración destinado a mejorar las remuneraciones de estas categorías D-E-F.

Por su parte, la Corporación Municipal ocurrente, en el evento de no existir funcionarios que cumplan con los requisitos establecidos en la ley, cree y sostiene que dichos recursos, tal como lo señala el instructivo contenido en el Ord.16 A E 3 Nº 548, de 30.01.2003, del Subsecretario de Salud (S),

complementan el aporte Per Cápita que financia el Plan de Salud.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 5º de la Ley Nº 19.813, que otorga beneficios a la salud primaria, publicada en el Diario Oficial de 25.06.2002, dispone:

"Sustitúyese a contar del 1º de enero de 2003, los valores consignados en las letras d), e) y f) del artículo 15 transitorio de la Ley Nº 19.378, por los siguientes:

"d) \$88.490

"e) \$82.267

"f) \$72.542

"En consecuencia, a contar de la fecha antedicha, la bonificación a que se refiere el artículo 22 de la Ley Nº 19.429, respecto del personal de las categorías de las letras d) e) y f) del artículo 5º de la Ley Nº 19.378, que la estuviere percibiendo, se entenderá incorporada al sueldo base mínimo nacional, en los términos señalados en el inciso precedente.

"Derógase a contar del 1º de enero de 2003, el artículo 22 de la Ley Nº 19.429".

Del precepto transcrito, se desprende que el legislador de la Ley Nº 19.813 actuali-

zó los valores del sueldo base mínimo nacional del personal encasillado en las categorías d), e) y f) de la Ley N° 19.378 e incorporó a ese mismo estipendio la bonificación establecida por el artículo 22 de la Ley N° 19.429, razón por la cual derogó esta última disposición legal.

En la especie, se solicita pronunciamiento acerca del destino de recursos aportados por el Ministerio de Salud en enero de 2003 bajo la denominación "Integración Bono - Ley N° 19.813", para nivelar las remuneraciones de los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378 en los términos establecidos por el artículo 5° de la citada ley, estimando los trabajadores que ellos constituirían recursos anexos e independientes del reajuste proporcionado por la corporación empleadora para mejorar las remuneraciones de los trabajadores, mientras que dicha entidad administradora sostiene que tales recursos complementan el Aporte Per Cápita que financia el Plan de Salud Familiar, tal como lo señala el Ord. AE3 N° 548, del Subsecretario de Salud (S), de 30.01.2003.

Sobre el particular, efectivamente a través del citado Ord. AE3 N° 548, de 30.01.2003, el Sr. Subsecretario de Salud (S), imparte instrucciones a los Directores de Servicio de Salud del País, respecto de la Integración Bonificación 19.429 a través de lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N° 19.813 del 25 de junio de 2002, en los términos siguientes:

"En el marco de implementación de lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N° 19.813, a partir del mes de enero de 2003, se incorpora en la remesa Per Cápita mensual enviada a los Servicios de Salud considera un concepto rotulado como "Integración Bono-Ley N° 19.813". Por esta razón y con el propósito de suministrar información complementaria se remite para su conocimiento, la siguiente aclaración:

"1. El espíritu de lo dispuesto en el artículo 5° de la ley, dispone que todos los fun-

cionarios que se integren a la dotación municipal de la Ley N° 19.378, inicien su carrera funcionaria local de acuerdo a los mínimos establecidos en la Ley N° 19.813.

"2. *Con este propósito, se transferirán recursos a las entidades administradoras de salud municipal destinados a reforzar el aporte estatal.*

"3. *En concordancia con lo anterior, se integra la bonificación de la Ley N° 19.429 al Sueldo Base (SBMN+ APS), de manera que todos los funcionarios de las categorías E, D y F alcancen los pisos establecidos en dicha ley.*

"4. *El cálculo base efectuado consistió en determinar los deltas entre los sueldos base Mínimos Nacionales + APS (a noviembre de 2002), en una carrera lineal referencial con respecto aquellos que integran el Bono Ley N° 19.429 y que incorporan los diferenciales porcentuales para los funcionarios indicados.*

"5. *Para efectuar la remesa que transfiere los recursos, se actualizaron los datos de dotación de funcionario conforme a la base de datos de postulación a la Asignación de Desempeño Dificil para el 2003. El universo aumentó en un 22 % respecto de lo estimado en el estudio preliminar.*

"6. *El beneficio directo de lo dispuesto en el artículo referido para los funcionarios de las categorías aludidas se expresa conforme a los nuevos mínimos nacionales según la Ley N° 19.813.*

"7. *Para las comunas que tienen actualmente los sueldos base de sus carreras funcionarias locales igual o por encima de lo establecido en el artículo 5°, los recursos enviados por este concepto complementan el aporte Per Cápita que financia el Plan de Salud Familiar.*

"8. Luego, los recursos enviados a las entidades administradoras de salud municipal por el citado concepto, permiten cubrir el efecto de aumento de los pisos de los funcionarios clasificados en las categorías mencionados en el punto 3 y el impacto de carrera funcionaria local.

"9. Porcentualmente de la suma total corresponde a un 68% destinado a cubrir efecto de cambio de pisos y 32% a impacto de carrera funcionaria local".

De acuerdo con las instrucciones contenidas en el documento precedentemente transcrito, en definitiva, los recursos transferidos a las entidades administradoras de salud primaria municipal, están destinados a cubrir el gasto que representa la nivelación de las remuneraciones según los pisos mínimos establecidos en el artículo 5° de la Ley N° 19.813, para los trabajadores de la salud primaria municipal encasillados en las categorías D, E y F que prevé el artículo 5° de la Ley N° 19.378.

Para la situación que nos ocupa, la instrucción aclaratoria contenida en el punto 7.-precisa que cuando en la entidad administradora se ha cumplido con la exigencia de nivelación igual o superior a lo establecido por el artículo 5° de la Ley N° 19.813, en tal evento dicha entidad podrá destinar el recurso nivelatorio al denominado aporte Per Cápita para financiar el Plan de Salud Familiar.

En tales circunstancias, en opinión de la suscrita, si la corporación empleadora ha cumplido con recursos propios o aportados para la nivelación remuneratoria exigida por el artículo 5° de la Ley N° 19.813 y tiene a su cargo el Plan de Salud Familiar, no existiría inconveniente para que el excedente de los recursos en cuestión fueran a incrementar el aporte Per Cápita que financia el aludido Plan de Salud Familiar.

En efecto, la obligación de la entidad administradora según la instrucción ministerial invocada, se agota con la nivelación de las remuneraciones del personal respectivo a los mínimos exigidos por la citada disposición legal, sea con recursos propios o aquellos aportados para esa nivelación, de manera que cualquier excedente producido al término de esa nivelación, no obliga a destinarlo a remuneraciones como lo pretendería la asociación gremial de funcionarios, sino que procede complementar el aporte Per Cápita para el Plan de Salud Familiar.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmplame informar que las entidades administradoras de salud primaria municipal, que cumplieron con la nivelación de las remuneraciones exigidas por el artículo 5° de la Ley N° 19.813, están facultadas para complementar con el excedente de los recursos destinados a esa nivelación, el aporte Per Cápita del Plan de Salud Familiar que estuviere a su cargo.

CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

20 (*extracto*), 11.02.04,

Depto. RR.HH.

Sistema de turnos o dotaciones especiales para no interferir normal atención a usuarios.

ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO

(Publicada en Boletín Oficial N° 167, diciembre de 2003, pp. 229 y ss.)

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION
		PROVINCIA	COMUNA(S)		
06.04	I.C.T. SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA	San Vicente de Tagua Tagua	San Vicente, Pichidegua, Peumo y Las Cabras	Juan Carlos González Gaete	Carmen Gallegos N° 303, 2° piso San Vicente Tagua Tagua. Casilla de correos N° 88, San Vicente. Fonos 72-572498 y 573839
07.07	I.C.T. SAN JAVIER	San Javier	San Javier y Villa Alegre	Juan Carlos Blanco López	Arturo Prat N° 2412, Edificios Públicos, 2° piso, San Javier. Teléfono: 073-324686

(*) Según Resolución N° 954 (exenta), de 6.09.01, Refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de las Inspecciones del Trabajo (Boletín Oficial N° 155, diciembre 2001, pp. 89 y ss.), modificada por Resolución N° 409 (exenta), de 30.04.03 (Boletín Oficial N° 173, junio 2003, p. 111).

INDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
• Ximena Rincón, Superintendente de Seguridad Social. Gobierno trabaja para que el 2005 se pueda desarrollar el proyecto que daría vida a la Licencia Médica Electrónica	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
• Trabajo Decente: Entre la calidad del empleo y la flexibilización laboral	4
Cartilla	
• Trabajador Extranjero en Chile	12
Aviso	
• Concurso Ensayo Histórico: "Estado y ciudadanía en la construcción de los derechos del trabajo en Chile"	15
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
• Ley Nº 19.934. Modifica el D.L. Nº 3.500 de 1980, estableciendo normas relativas al otorgamiento de pensiones a través de la modalidad de rentas vitalicias	16
• Ley Nº 19.937. Modifica el D.L. Nº 2.763 de 1979, con la finalidad de establecer una nueva concepción de la autoridad sanitaria, distintas modalidades de gestión y fortalecer la participación ciudadana	28
• Decreto Nº 48, de Previsión Social. Introduce modificaciones al Decreto Nº 57, de 1990, que contiene el Reglamento del Decreto Ley Nº 3.500, de 1980	87
DEL DIARIO OFICIAL	92
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
• Gratificación legal. Cláusula tácita	95
• Terminación de contrato de trabajo. Partes no pueden preestablecer en el contrato causales de incumplimiento grave	98

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Indice temático	102
-----------------------	-----

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES**641/40, 5.02.04.**

Rectifícase el Dictamen N° 3.425/105, de 25.08.2003, en el sentido de que toda mención al año 1993 que se hace en dicho pronunciamiento, debe entenderse hecha al año 1994, y que la materia y la conclusión allí contenidas son del tenor siguiente: <i>"No pudo operar el traspaso en primera dotación, al régimen jurídico de atención primaria de salud municipal, en el caso de funcionario que no cumplía con la exigencia establecida en el artículo 4° transitorio de la Ley N° 19.378, esto es, tener contrato vigente al 30 de noviembre de 1994"</i>	104
---	-----

642/41, 5.02.04.

Es legalmente improcedente establecer que las trabajadoras con hijos menores de dos años no deben prestar labores en turnos nocturnos, sin perjuicio que les asista el derecho a sala cuna en su plenitud y excepcionalmente puedan pactar con su empleador un bono compensatorio de este derecho, sin renunciar al mismo	105
---	-----

643/42, 5.02.04.

El personal de porteros, porteros rondines y guardias vigilantes que se desempeñan en el Condominio Edificios de Maipú se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos en virtud del N° 2, del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, les asiste el derecho a que se les otorgue en domingo, a lo menos, dos de los días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar en el respectivo mes calendario	107
---	-----

644/43, 5.02.04.

- 1) En el sistema de salud primaria municipal, la duración de la jornada extraordinaria de trabajo está determinada por la prolongación de la atención de las tareas extraordinarias o imposterables que originan dicha jornada, y el pago de las horas extraordinarias debe realizarse con el recargo legal establecido en el inciso final del artículo 15 de la Ley N° 19.378.
- 2) La atención de urgencia y las funciones de la extensión horaria del Plan de Atención Primaria de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama, deben cubrirse con personal contratado por algunas de las modalidades contempladas por el artículo 14 de la Ley N° 19.378 y, en ningún caso, con el



personal que cumple otras funciones en la misma entidad empleadora.	
3) Las mismas funciones de urgencia y de extensión horaria, no pueden ser cubiertas por personal sujeto a contrato de honorarios, porque dicha modalidad sólo permite la contratación de servicios, labores o funciones accidentales y específicas y que no sean las habituales que deben desempeñar los funcionarios regidos por la Ley N° 18.378	109

733/44, 12.02.04.

Los contratos de Afiliación al Servicio de Ticket Sala Cuna que ... suscribirá a partir de marzo próximo, en las condiciones señaladas en el cuerpo del presente informe, con el objeto de intermediar en la prestación de servicios de sala cuna, se encuentran ajustados a Derecho, particularmente al artículo 203 del Código del Trabajo, razón por la cual esta Dirección no tiene inconvenientes jurídicos para su suscripción	112
--	-----

811/45, 23.02.04.

La última oferta de la Empresa ... en el proceso de negociación colectiva que se lleva a efecto con el Sindicato Nacional de Trabajadores N° 2 de la misma, al no ofrecer el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero del artículo 381, no le permite reemplazar al personal en huelga a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva dicha instancia	115
--	-----

836/46, 24.02.04.

Para los efectos de calcular la indemnización por concepto de feriado proporcional a que se refiere el inciso 3° del artículo 73 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente incluir la gratificación legal que se paga mensualmente a los trabajadores por haberse convenido así en los respectivos contratos de trabajo, cualquiera que sea el sistema remuneracional a que se encuentran afectos, sin perjuicio del derecho que les asiste para percibir la cuota de dicho beneficio correspondiente al mes en que se pone término a la relación laboral	118
---	-----

858/47, 25.02.04.

No puede iniciarse un sumario en contra de trabajador contratado a honorarios en el sistema de salud primaria municipal, porque en esa condición contractual no tiene la calidad de funcionario que se requiere para que se pueda establecer la responsabilidad administrativa	122
--	-----

868/48, 27.02.04.

La última oferta de la Empresa ..., en el proceso de negociación colectiva que se desarrolla actualmente en la misma, al no

ofrecer el bono a que se refiere la letra c) del inciso 1° del artículo 381 del Código del Trabajo, no le permite reemplazar al personal en huelga a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva dicha instancia ni el reintegro individual de los huelguistas a contar del trigésimo día de iniciada la huelga 124

877/49, 27.02.04.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para intervenir respecto de una materia que ha sido sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia 127

951/50, 5.03.04.

La fusión de organizaciones sindicales no afecta en caso alguno la titularidad ni el ejercicio de derechos derivados de instrumentos colectivos celebrados por las organizaciones sindicales fusionadas, debiendo la nueva organización sindical surgida del proceso de fusión, cuando corresponda, representar a los trabajadores afectos a dichos instrumentos 128

992/51, 9.03.04.

Resulta improcedente, por la vía de la aplicación supletoria de la Ley N° 18.883, aplicar al personal regido por la Ley N° 19.378, la ampliación del feriado contemplado por la Ley N° 19.921 para los funcionarios afectos al Estatuto Administrativo y al Estatuto de los Funcionarios Municipales, respectivamente 129

993/52, 9.03.04.

1. Los plazos contenidos en el Libro IV del Código del Trabajo son de carácter continuo, es decir, corren sin interrupción aún durante los días festivos o feriados, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 312 del mismo cuerpo legal.
2. El fuero a que tienen derecho los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado se extiende desde las 0:00 horas del día décimo anterior a la presentación del proyecto de contrato colectivo y hasta las 24:00 horas del trigésimo día posterior a la suscripción del contrato colectivo o la notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte, debiendo considerarse incluidos en dicho plazo los días festivos o feriados. En este caso, resulta plenamente aplicable la regla especial sobre vencimiento de plazos señalada en el artículo 312 del Código del Trabajo.
3. El plazo señalado en el inciso 1° del artículo 322 del Código del Trabajo, corre desde las 0:00 horas del día cuadragésimo quinto hasta la medianoche del día cuadragésimo, comprendiéndose en él los días feriados o festivos. Lo anterior, sin

perjuicio de aplicar a su respecto, la regla sobre plazos establecida en el artículo 312 del Código del Trabajo, cuando correspondiera	132
1.059/53, 11.03.04.	
Deniega solicitud de reconsideración de Dictámenes N°s. 3.479/110, de 17.08.2003 y 4.672/193, de 5.11.2003, en cuanto en ellos se concluye que los trabajadores de que se trata están obligados a cotizar a favor de la organización sindical el aporte del 75% de la cotización ordinaria mensual, previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, según el valor que ésta hubiere tenido al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo, sin que sea jurídicamente procedente considerar las posteriores variaciones que ha tenido la referida cuota mensual	135
1.072/54, 12.03.04.	
1) El Inspector del Trabajo correspondiente podrá resolver los reclamos o las dudas relacionadas con la elección de los representantes de los trabajadores al Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa Industria Metalúrgica ..., y dependiendo de lo que determine se deberá tomar las providencias necesarias para la debida integración y constitución de tal comité, como se señala en el presente dictamen.	
2) Es obligación del empleador propender a que la mayor cantidad posible de trabajadores puedan asistir a cursos de prevención de riesgos impartidos por los Servicios de Salud o los Organismos Administradores del seguro de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que les habilitarían para integrar los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, y de impedirse u obstaculizarse el acceso a aquéllos, podría ser sancionado de acuerdo a la misma ley y demás normas vigentes. En todo caso, la participación de los trabajadores en tales cursos sería voluntaria	138
1.074/55, 12.03.04.	
La Corporación Municipal de María Pinto carece de competencia para dejar sin efecto los sumarios administrativos instruidos en su contra y, por ende, para retrotraer el proceso al momento anterior de haberse dictado la vista al fiscal	143
1.075/56, 12.03.04.	
1) La Corporación Municipal de Educación y Salud de Renca, realizó en tiempo y forma el primer encasillamiento de su personal en los términos establecidos por el artículo 12 transitorio de la Ley N° 19.378.	

2) La omisión de la especificación del nivel técnico y de la evaluación de los cursos considerados en el primer encasillamiento, no afectó la validez de esos cursos y la efectividad de su realización para computar puntaje por capacitación, sin perjuicio de lo expuesto en esta parte del presente informe.	
3) La misma corporación empleadora ha dado cumplimiento a su obligación de formular anualmente el Programa de Salud Municipal, en los términos exigidos por el artículo 40 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995.	
4) La misma entidad ha cumplido con el pago de la Asignación de Desarrollo y Estímulo al Desempeño Colectivo contemplado por la Ley N° 19.813, y ha reajustado las remuneraciones de su personal en la misma proporción del reajuste otorgado a los trabajadores del sector público.	
5) Igualmente, la aludida corporación municipal ha materializado el cambio de nivel de su personal en la carrera funcionaria, cuando aquél alcanza el puntaje acumulado por la experiencia y la capacitación que permite acceder al nivel superior.	
6) El incumplimiento al inciso segundo del artículo 33 de la Ley N° 19.378, significa conculcar la garantía constitucional de la igualdad ante la ley establecida en el N° 2 del artículo 19 de la Constitución Política, cuando arbitrariamente se exime a personas del previo concurso público de antecedentes para el nombramiento de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal	144

1.076/57, 12.03.04.

1) No habría impedimento de derecho para que en las bases de ejecución de obras se establezca que los equipos de trabajo incluyan a profesionales Expertos en Prevención de Riesgos indistintamente del grupo "A" o "B", precisados en el artículo 9° del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, quedando su determinación sujeta en definitiva a las partes del contrato de obras.	
2) Durante el lapso que media entre la titulación académica del profesional Experto en Prevención de Riesgos y su inscripción en los registros de los Servicios de Salud, si bien se tendría dicha condición según el reglamento, D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, deberá necesariamente inscribirse para ejercer debidamente las funciones sin riesgo de incurrirse en incumplimiento de la exigencia reglamentaria establecida para la correspondiente supervigilancia y fiscalización legal	151

1.077/58, 12.03.04.

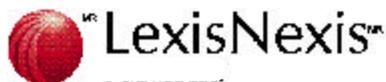
A petición de la respectiva organización sindical puede darse a conocer el nombre de la empresa multada por los Servicios del Trabajo por infracción a la legislación laboral, el origen de la

<p>multa y su monto, pero no puede proporcionarse otra información relativa al procedimiento sancionatorio o al expediente mismo</p>	154
<p>1.078/59, 12.03.04.</p>	
<p>La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la relación laboral de los funcionarios de la Unidad de Diagnóstico e Investigaciones Perinatales del Servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital Dr. Sótero del Río, respecto de los servicios que prestan para el Proyecto de Investigación de la División de Perinatología del National Institutes of Health (NIH) del Ministerio de Salud de Estados Unidos, que se desarrolla en la maternidad del aludido Hospital, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República</p>	156
<p>1.079/60, 12.03.04.</p>	
<p>La circunstancia que Pesca ..., hasta antes de la modificación de la cláusula decimaquinta del contrato colectivo vigente en dicha empresa, haya pagado la gratificación de los últimos años en conformidad al artículo 50 del Código del Trabajo, no significa que hubiera optado por dicha modalidad de pago en forma definitiva y que dicho beneficio tuviera el carácter de garantizado</p>	160
<p>1.080/61, 12.03.04.</p>	
<p>1) Resulta aplicable la norma del artículo 53 de la Ley N° 19.070 al profesional de la educación que, habiendo prestado servicios con anterioridad en la Corporación Municipal de Punta Arenas es recontratado por dicha Corporación, aun cuando su jubilación se produjo mientras no formaba parte de la dotación docente de dicha entidad y, por ende, el término de su relación laboral no operó por la causal prevista en la letra d), del artículo 72 de la Ley N° 19.070.</p> <p>2) Los profesionales de la educación incorporados a la dotación docente de una Corporación Municipal en calidad de contratados tienen derecho a percibir las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento establecidas en los artículos 48 y 49 del Estatuto Docente, si concurren los requisitos previstos en la ley para tales efectos</p>	163
<p>1.145/62, 16.03.04.</p>	
<p>Las entidades administradoras de salud primaria municipal, que cumplieron con la nivelación de las remuneraciones exigida por el artículo 5° de la Ley N° 19.813, están facultadas para complementar con el excedente de los recursos destinados a esa nivelación, el aporte Per Cápita del Plan de Salud Familiar que estuviere a su cargo</p>	166

CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**20** (*extracto*), **11.02.04.**

Sistema de turnos o dotaciones especiales para no interferir
normal atención a usuarios 169

ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO 170



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVII • Nº 183
Abril de 2004

BOLETIN OFICIAL

DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas: 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexus.cl
acliente@lexisnexus.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Ximena Rincón, Superintendente de Seguridad Social. Gobierno trabaja para que el 2005 se pueda desarrollar el proyecto que daría vida a la Licencia Médica Electrónica.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Trabajo Decente: Entre la calidad del empleo y la flexibilización laboral.

CARTILLA

- Trabajador Extranjero en Chile.

AVISO

- Concurso ensayo histórico.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.934. Modifica el D.L. Nº 3.500 de 1980, estableciendo normas relativas al otorgamiento de pensiones a través de la modalidad de rentas vitalicias.
- Ley Nº 19.937. Modifica el D.L. Nº 2.763 de 1979, con la finalidad de establecer una nueva concepción de la autoridad sanitaria, distintas modalidades de gestión y fortalecer la participación ciudadana.
- Decreto Nº 48, de Previsión Social. Introduce modificaciones al Decreto Nº 57, de 1990, que contiene el Reglamento del Decreto Ley Nº 3.500, de 1980.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Gratificación legal. Cláusula tácita.
- Terminación de contrato de trabajo. Partes no pueden preestablecer en el contrato causales de incumplimiento grave.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Marcelo Albornoz Serrano	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Christian Melis Valencia	Jefe Departamento Inspección
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Raúl Campusano Palma	Jefe Departamento Administrativo
Malva Espinosa Cifuentes	Jefe Departamento Estudios
Mauricio Atenas Sequeira	Jefe Departamento Recursos Humanos
Julio Salas Gutiérrez	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Poblete Pérez	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Pedro Melo Lagos	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Héctor Yáñez Márquez	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Francisco Huircaleo Román	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Adriana Moreno Fuenzalida	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Hugo Sánchez Sepúlveda	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Silva Escobedo	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

DIRECCION DEL TRABAJO

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

María Ester Feres Naz arala

Abogado

Directora del Trabajo

Director Responsable

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado

Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION

Camila Benado Benado

Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

José Castro Castro

Abogado
Jefe Unidad Servicio de
Asistencia Técnica

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado
Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Felipe Sáez Carlier

Abogado
Jefe de Gabinete Subsecretario
del Trabajo

Inés Viñuela Suárez

Abogado
Departamento Jurídico

Paula Montes Rivera

Periodista

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Composición : **LexisNexis**
Miraflores 383, Piso 11.

Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.

San Francisco 1434 - Santiago

NOTAS DEL EDITOR

En la entrevista del mes, la Sra. Ximena Rincón, Superintendente de Seguridad Social, se refiere a las características del proyecto sobre licencias médicas electrónicas, cuya implementación, permitirá un considerable ahorro de tiempo, una mayor transparencia y una importante disminución de los costos administrativos asociados.

A continuación, en Doctrina, Estudios y Comentarios, el artículo del abogado Mario Varas Castillo, analiza la relación entre flexibilización laboral y calidad del empleo, incorporando la noción de trabajo decente, expresión que, acuñada por la Organización Internacional del Trabajo, propugna la necesidad de establecer un nuevo orden que vincule la generación de nuevas ocupaciones a estándares de dignidad mínimos para los trabajadores.

La cartilla del mes, informa sobre los requisitos para que un trabajador extranjero pueda desempeñarse en Chile; los contenidos mínimos de ese contrato de trabajo; la situación previsional, y la fiscalización de la contratación de estos trabajadores.

En la sección de Jurisprudencia Judicial destacamos un fallo sobre Gratificación legal y cláusula tácita y una segunda sentencia relativa a la improcedencia de preestablecer en el contrato causales de incumplimiento grave.

De la Jurisprudencia Administrativa institucional, destacamos el Dictamen N° 993/52 que aclara diversas consultas sobre el proceso de negociación colectiva.

Por último, en la sección Normas Legales, destacamos la publicación de la Ley N° 19.934 que establece normas relativas al otorgamiento de pensiones a través de la modalidad de rentas vitalicias.

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe del Departamento Inspección

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Malva Espinosa Cifuentes

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

